



جامعة 08 ماي 1945 قالمة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص قانون عام
(منازعات إدارية)

قسم العلوم القانونية والادارية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية والإدارية

تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ:

الدكتور. خليل بوصنوبرة

إعداد الطالبتين:

- إصاحي مريم

- خلايفية ماجدة

أعضاء لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
1	د/نجار لويزة	جامعة 08 ماي 1945 - قالمة	أستاذة محاضرة (ب)	رئيسة
2	د/خشايمية لزهر	جامعة 08 ماي 1945 - قالمة	أستاذ محاضر (ب)	مناقش
3	د/ خليل بوصنوبرة	جامعة 08 ماي 1945 - قالمة	أستاذ محاضر (أ)	مشرف

الموسم الجامعي : 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ

الْحَيُّ الْقَيُّومُ لَا تَأْخُذُهُ رِيسَةٌ وَلَا تَوَمُّ لَهُ رَمَافِ السَّمَوَاتِ

وَمَا فِي الْأَرْضِ مَنْ ذَا الَّذِي يَشْفَعُ عِنْدَهُ إِلَّا بِإِذْنِهِ يَعْلَمُ

مَا بَيْنَ أَيْدِيهِمْ وَمَا خَلْفَهُمْ وَلَا يُحِيطُونَ بِشَيْءٍ مِّنْ عِلْمِهِ إِلَّا

بِمَآشَاءَ وَسِعَ كُرْسِيُّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَلَا يَئُودُهُ حِفْظُهُمَا

وَهُوَ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ ﴿٢٥٥﴾

شكر و عرفان

نحمد الله عز وجل ونشكره على إعانتنا لإنهاء هذا البحث المتواضع

ومن هنا نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور:

" خليل بوصنوبرة "

الذي شرفنا بقبوله الإشراف على هذه المذكرة، وزودنا بتوجيهاته المفيدة
والحكيمة.

كما نتقدم بالشكر أيضا إلى أعضاء لجنة المناقشة

التي تفضلت بقبول مناقشة بحثنا هذا.

ولا يفوتنا ان نشكر عمال المكتبة على مساعدتهم لنا وكل من ساعدنا من قريب
او بعيد و لو بالكلمة الطيبة راجين من المولى عز و جل أن تكون هذه أول
خطوة في طريق النجاح ونسأل الله سبحانه وتعالى أن نكون قد وفقنا في عملنا
فإن أصبنا فبفضل الله وإن أخفقنا فبتقصير منا ويبقى الكمال لله وحده.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

« قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون »

صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك، ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك، الله جل جلاله إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة ونصح الأمة، سيدنا و حبيبنا محمد صل الله عليه و سلم أهدي ثمرة جهدي الى أمي الحنونة الغالية " **بن خريف دليلة** " التي غمرتني بدعائها وحبها، أكرمها الله وأطال عمرها إن شاء الله، أمي الحبيبة يا من منحت سعادتها وراحتها من أجلي لك يا نبض الفؤاد أتمنى لك كل الصحة والعافية وأدعو الله أن يحفظك .
أمي أنت أعلى ما عندي فلا أريد سواك بجانبني يا حبيبة القلب، أمي يا شمس حياتي أنت الصدر الحنون الذي يضمني في كل وقت سواء كان حزن أو فرح
أسأل الله ان يحفظك من كل مكروه ويطيل لي في عمرك.

و إلى من رافقتني طوال مسيرتي الدراسية وشجعني على إتمام دراستي الى أبي الغالي " **إصالحى لخضر** " الذي أفنى زهرة شبابه واجتهد ليمدني بالعون والرشاد، فله كل معاني الحب والوفاء والتقدير أسأل الله أن يحفظك من كل شر ويطيل لي في عمرك.
الى إخواني أخي الكبير " **وليد** " وأخي " **عماد** " واتمنى لهما كل النجاح والتوفيق في حياتهم ودوام الصحة والعافية مع تمنياتي لهم كل السعادة والهناء.
الى صديقتي و رفيقة دربي " **ماجدة** " الى التي كانت لي سندا في مسيرة عملي والى صديقتي العزيزة التي رافقتني وكانت عوناً لي في كل صغيرة وكبيرة " **كوثر** " أتمنى لهما السعادة والهناء في حياتهما وان يحفظهما الله من كل مكروه وان يسهل الله امرهما ويحقق لهما كل أمنياتهما.
إلى كل من تقاسم معي ذكريات الدراسة ، إلى كل من كتب الله لي التعرف بهم و حضيت بصدقتهم.

دون أن أنسى جميع عمال جامعة 08 ماي 1945، كلية الحقوق والعلوم

السياسية - هيليوبوليس - قائمة.

و في الاخير و ليس اخرا اقول :

الى كل من سعتهم ذاكرتي ولم تمحوهم مذكرتي أهدي

لهم ثمرة جهدي و خلاصة تفكيري.

مريم

إهداء

بعد بسم الله الرحمن الرحيم
والصلاة والسلام على اشرف المرسلين والصحابه اجمعين
والحمد لله نحمد الله ونشكره على نعمه وفضله علينا.
الى هادي البشرية على دروب الخير والعلم والسلام
سيدنا محمد رسول الله وخاتم الأنبياء - صلى الله عليه وسلم -
أقدم ما ينبغي أن أقدمه الى أروع ما أهداني الله والى رونق حياتي و سر دربي الى من غرس
في حب العلم والفكر، الى سندي في الحياة ، نبض قلبي وروح فؤادي
جذوة الحب التي تغمرنا بدعائها، أكرمها ربي وأطال عمرها.
الى من روتني من الحنان وحملتني وهنا على وهن الى القلب الذي رعاني بعطفه الى أعظم
إمرأة في الكون إليك: " **أمي الحنونة** "

و إلى من رافقني وشجعني على إتمام هذا العمل
" **أبي** "

كما اهدي عملي هذا الى الأقرب الى فؤادي من حياتي أختي:
" **ريهان** "

والى جميع أفراد عائلتي صغيرا وكبيراً
أتمنى لهم التوفيق في حياتهم
وبالأخص الى روح خالي الذي وافته المنية
" **وهاب** "

والى صديقتي العزيزة " **مريم** "
التي كانت عوناً لي في مذكرتي وأتمنى لها السعادة والهناء في حياتها
وان يحفظها الله من كل مكروه وان يسهل الله امرها ويحقق لها كل أمنياتها

إلى كل من تقاسم معي ذكريات الدراسة دون ان ننسى زملائي في الطور الجامعي
الى هؤلاء جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع
ولكل من شجعني من قريب او بعيد حتى ولو بالكلمة الطيبة

ماجدة

خطة البحث

مقدمة

الفصل الاول

الاطار القانوني التنظيمي للتوظيف العمومي في الجزائر

المبحث الاول: مفهوم الوظيفة العمومية

المطلب الاول: تعريف الوظيفة العمومية

الفرع الاول:التعريف الشكلي

الفرع الثاني:التعريف الموضوعي

المطلب الثاني: تعريف التوظيف و أنواعه

الفرع الاول: تعريف التوظيف

الفرع الثاني: أنواع التوظيف

المطلب الثالث: أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها

الفرع الاول: النظام المفتوح والنظام المغلق

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري منها

المبحث الثاني: المركز القانوني للموظف العمومي

المطلب الاول: تعريف الموظف العام

الفرع الاول :التعريف الفقهي

الفرع الثاني:التعريف التشريعي و القضائي

المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف العام بالإدارة

الفرع الاول :العلاقة التعاقدية

الفرع الثاني: العلاقة التنظيمية

المطلب الثالث: حقوق و واجبات الموظف العام

الفرع الاول : حقوق الموظف العام

الفرع الثاني: واجبات الموظف العام

الفصل الثاني

الاطار الإجرائي للاتحاق بالوظيفة العمومية

المبحث الأول: المبادئ العامة للاتحاق بالوظيفة العمومية و الاستثناءات الواردة عليها

المطلب الاول: مبدأ المساواة

الفرع الاول: مضمون مبدأ المساواة

الفرع الثاني: الأسس القانونية لمبدأ المساواة في التشريع الجزائري

المطلب الثاني: مبدأ الجدارة

الفرع الاول: مضمون مبدأ الجدارة

الفرع الثاني: الأسس القانونية لمبدأ الجدارة في التشريع الجزائري

المطلب الثالث: الاستثناءات الواردة على مبادئ التوظيف

الفرع الاول: نظام الوظائف المحجوزة

الفرع الثاني: الوظائف العليا

الفرع الثاني: معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله

المبحث الثاني: شروط و كفايات الالتحاق بالوظيفة العمومية

المطلب الاول: شروط التوظيف

الفرع الاول: الشروط العامة للتوظيف

الفرع الثاني: الشروط الخاصة للتوظيف

المطلب الثاني: طرق التوظيف

الفرع الاول: المسابقة

الفرع الثاني: الطرق الاخرى للتوظيف

المطلب الثالث: اجراءات التوظيف

الفرع الاول: مرحلة فتح المسابقة و الاعلان عنها

الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشح و اعداد القوائم النهائية

الفرع الثالث: مرحلة اعلان النتائج النهائية

الخاتمة

مقالة

الفصل الأول

الفصل الثاني

خاتمة

قائمة المصادر

و المراجع

الملاحق

الفهرس

قائمة المختصرات

ص : صفحة

ج ر : الجريدة الرسمية

ع : عدد

د س ن : دون سنة نشر

مقدمة

عرفت الوظيفة العمومية الجزائرية تطورا من حيث محتواها ومضمونها القانوني، فبعد أن كانت على هامش الواقع الوطني مدة طويلة من الزمن، أصبحت اليوم تواكب حركة التجديد للنهوض بالإدارات العمومية والمؤسسات، وبذلك بناء جهاز إداري قوي تركز عليه الدولة.

فقد أصبح للوظيفة العمومية أهمية كبيرة، مع زيادة تدخل الدول في النشاط الفردي، حيث استحوذت على اهتمام الباحثين والدارسين في مجال القانون الإداري، وكون المرافق العمومية عبارة عن أشخاص معنوية لا يمكن أن تعبر عن إرادتها إلا من خلال أشخاص طبيعيين يشكلون ما يعرف بالموظفين العموميين، وبالنظر إلى المكانة التي يحتلها الموظف العمومي في الإدارة العامة وجب إعطاء هذا الأخير أهمية كبيرة ، لأنه يعتبر في حد ذاته واجهة النظام الإداري للدولة ككل، فهو أهم وسيلة للإدارة حيث لا تتصرف هذه الأخيرة إلا من خلاله باعتباره المفكر والمدير والمساعد والمنفذ.

و بالنظر إلى المكانة التي يحتلها الموظف العمومي في الإدارة العامة، من خلال حجم المسؤوليات و الواجبات الملقاة على عاتقه وجب إعطاء أهمية لهذا الأخير من حيث دراسة المبادئ العامة التي يخضع لها انتقاؤه في تقلد الوظائف العمومية، والتي تتجسد من خلال مبادئ :
الاول يتمثل في مبدأ المساواة وهو مبدأ دستوري يلزم مؤسسات الدولة في تقلد الوظائف العمومية بعدم التمييز بين المواطنين بخصوص قبولهم في الوظائف و الاعمال العامة ، طالما كانوا متساوين في الشروط التي يتطلبها القانون.

والثاني يتمثل في مبدأ الجدارة الذي يستهدف الرفع من كفاءة و مستوى الادارة العمومية عن طريق اختيار أفضل المرشحين لشغل المناصب الشاغرة، والقادرة على تحمل مسؤولياتها .

ومع ذلك يمكن قبول بعض الاستثناءات المحدودة جدا التي ترد على تطبيق كل من المبادئ ولتكريس هذين المبادئ قام المشرع باعتماد مجموعة من الإجراءات والشروط المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية، بالإضافة إلى تبين طرق وكيفيات الالتحاق بالوظيفة و التي يؤدي خرقها وعدم احترامها الى بطلان الالتحاق بها.

وانطلاقا مما سبق نتضح لما معالم الاشكالية وتتمحور في التساؤل التالي:

ما مدى فعالية الموظف العام في تطوير الادارة العمومية، وكيف نظم المشرع الجزائري عملية

تقلد الوظائف العامة ؟

منهج البحث:

نظرا لطبيعة هذه الدراسة التي تستهدف منا معرفة تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، تم اعتماد المنهج الوصفي لأن الأمر يقتضي التطرق لتفصيل بعض المفاهيم الغامضة، والمنهج التحليلي بتحليل مضمون بعض التشريعات والقوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية.

أهمية البحث:

ترتبط أهمية موضوع تقلد الوظائف العامة بأهمية مكانة الموظف العام ذاته، ودوره الحيوي في تسيير المرافق العامة؛ فإذا كانت المرافق العامة تمثل المظهر الإيجابي للنشاط الإداري الذي تتحمل الدولة عبئه، فإن هذه المرافق تظل في حالة سكون وبدون جدوى إذا لم تتوفر على وسيلتها البشرية، وهي الموظف العام؛ هذا الأخير الذي يلتحق بالمرافق العامة ويكتسب صفة الموظف عن طريق عملية تقلد الوظائف العامة بموجب شروط وكيفيات حددها المشرع.

أسباب اختيار الموضوع:

ان اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نلخصها فيما يلي:
فبالأسباب الذاتية ميولنا الى مجال الوظيفة العمومية ورغبتنا في اجراء دراسة حول تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري.

أما الأسباب الموضوعية تتمثل في:

- أن هذا الموضوع لم يتطرق له الكثير من الباحثين.
- الرغبة في إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري من حيث طرق وشروط وإجراء التوظيف، ومدى فاعليتها في حماية هذه الفئة الكبيرة من المجتمع الجزائري.

الدراسات السابقة:

- تناولت بعض الدراسات موضوع تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، ولكن كجزئية من بحثنا ومن ضمن هذه الدراسات :
- دراسة سعيد مقدم، بعنوان " الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة"، كتاب، طبع على مطابع ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2010.
- دراسة تيشات سلوى، بعنوان " أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية " مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، سنة 2009-2010 ، تمحورت إشكالية البحث حول المهام المنوطة بالموظف العمومي تكتسي أهمية كبيرة باعتبارها تساهم في ضمان استقرار الدولة واستمرارها.

- دراسة حسونة بلقاسم، بعنوان "الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري"، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2013-2014، تمحورت إشكالية البحث حول الضوابط القانونية المعتمدة لممارسة الوظيفة العمومية من قبل المشرع الجزائري.

صعوبات البحث:

بطبيعة الحال لا يخلو أي عمل أو بحث من الصعوبات والعوائق ومن أهمها نذكر ما يلي:

- نقص المراجع المتعلقة بموضوع تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري في بلادنا، وكذا عدم إمكانية الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا للخصوصية التي يتميز بها موضوع بحثنا فهو يتطلب دراسة تقلد الوظائف العمومية في التشريع الجزائري فقط ، لذا كانت معظم المراجع المعتمد عليها من الوثائق القانونية.

تقسيمات البحث:

ومن أجل الإجابة على الإشكالية المذكورة أعلاه و تحقيقا لأهداف الدراسة التي تمت في خطة تقسيمها كالآتي :

تناولنا في الفصل الاول الاطار القانوني التنظيمي للوظيف العمومي في الجزائر، وذلك بدراسة مفهوم الوظيفة العمومية في المبحث الاول، والمركز القانوني للموظف العمومي الجزائري في المبحث الثاني، أما الفصل الثاني تطرقنا فيه الى الاطار الاجرائي للالتحاق بالوظيفة العمومية، والذي تم تقسيمه إلى محبتين، المبحث الاول يتضمن المبادئ العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية والاستثناءات الواردة عليها، و المبحث الثاني يتعلق بشروط و كفاءات الالتحاق بالوظيفة العمومية.

الفصل الأول

الإطار القانوني التنظيمي للتوظيف العمومي في الجزائر

تحتل الإدارة العامة في الدولة المعاصرة مكانة يتسع مجالها بقدر اتساع الوظائف التي هي مطالبة بالقيام بها، وترجع أهمية هذا الدور إلى ازدياد مهام الدولة بصفة شاملة ومستمرة وإلى الدور الأساسي الذي تلعبه الوظيفة الإدارية، فالإدارة العامة تعتبر بمثابة همزة وصل بين الحكومة والموظفين تعتمد وبدرجة كبيرة في تحقيق أهدافها على الجهود البشرية، فالعنصر البشري لا زال وسيبقى أهم مورد تمتلكه المؤسسات والإدارات العمومية، حيث لا يمكن تصور هذه الأخيرة بدون أفراد، وهذا نظرا للدور الكبير الذي يلعبه الموظف فهو المحرك الوحيد لعناصر المؤسسة ويد الدولة في تسيير مرافقها العامة، وهو ما دعى إلى توفير كل الظروف الملائمة له و وضع كل فرد في المكان المناسب له وذلك لتحقيق التوافق بين متطلبات المؤسسة وخصائص الفرد المرشح لشغل الوظيفة.

وعليه تعد الوظيفة العمومية وسيلة قانونية لتنفيذ سياسة الدولة، كما يعتبر الموظف العام المركز القانوني المؤهل لتنفيذ هذه السياسة وبما أننا سنتناول في دراستنا هذه الإطار النظري للتوظيف العمومي حاولنا معالجة هذا الفصل وتقسيمه إلى مبحثين:

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: المركز القانوني للموظف العمومي الجزائري.

المبحث الأول

مفهوم الوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العمومية في النظام الجزائري مهنة يقوم بها الموظف خدمة للمرفق العمومي بصفة دائمة بعد أن يعين في هذه الوظيفة طبقاً لقانون تنظيمي لائحي، وخلال مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر كان المشرع الجزائري دائماً يأخذ بمفهوم السلك الوظيفي¹.

حيث برزت الوظيفة العمومية بداية كمنشآت وظيفية، غير أن هذا النشاط تطور مع تطور الدولة واتساع مهامها وظيفياً ليستقر هذا التطور وفق إطار منظم بأحكام قانونية يستند على مبادئها².

وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى العناصر التالية:

المطلب الأول: تعريف الوظيفة العمومية

المطلب الثاني: تعريف التوظيف وأنواعه

المطلب الثالث: أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها.

المطلب الأول

تعريف الوظيفة العمومية

الوظيفة العمومية هي الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، فهي مؤسسة حية وواقع اجتماعي ملموس تضم مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند إلى شخص طبيعي تتوفر فيه شروط التأهيل المحددة قانوناً، بحيث يعتبر هذا الشخص بمثابة يد الدولة يقوم بتسيير مرافقها العامة، فالدولة لا توجد في حد ذاتها فهي مفهوم تجريدي لا يكتسي معنى إلا من خلال الموظفين والأعوان الذين يعملون باسمها ولحسابها³.

¹ - تيشات سلوى، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية والجزائرية"، مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس"، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2009-2010، ص 41.

² - علي العرنان مولود، الأسس النظرية للتوظيف العمومية وتطور تطبيقاتها في نظام التوظيف العمومي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة قسنطينة، 2012-2013، ص 16.

³ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص 11.

وبما أن الوظيفة العامة تكتسي عدة معانٍ سنعالج ذلك في هذا المطلب ونتطرق إلى المعنى الشكلي والمعنى الموضوعي.

الفرع الأول: التعريف الشكلي

"تعتبر الوظيفة العمومية من الناحية الشكلية نظاماً قانونياً خاصاً يظهر مميزاتها طبقاً للمعيار العضوي على كافة أعوان الدولة في مختلف الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري، أو على بعضهم فقط اعتباراً للوضعية القانونية الخاصة التي يوجدون فيها".¹

وفي تعريف آخر: "تعني الوظيفة العمومية بمعناها الشكلي، الموظفون الذين يقومون بأداء الوظيفة الإدارية في مرافق الدولة، وهؤلاء الموظفون يعملون لصالح الإدارة وبإسمها".² كما تعرف بأنها مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل لخدمة المرافق العامة.

بينما يعرف الموظف بأنه شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وعليه أورد المشرع الجزائري في المادة الرابعة الفقرة الأولى من الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ما يلي: "يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبة في السلم الإداري"³

أي عمل يسند إلى أي شخص ليؤديه ويتكون من مجموعة من الاختصاصات التي يحددها القانون، فالوظيفة ينظر إليها على أنها تكليف وليست تشريف، أي أنها واجب وليست حقاً، والأدل على ذلك قول الرسول -صلى الله عليه وسلم-: "إنا لا نولي هذا من سألته ولا من حرص عليه".⁴

¹ - عديلة عبد الكريم، التوظيف في المؤسسة العامة. مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 09.

² - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 18-19.

³ - المادة 4 من الأمر 06-03، المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر. ع. 46، 2006، ص 4.

⁴ - رواه البخاري في كتاب الأحكام، باب ما يكره من الحرص على الإمارة، رقم الحديث 7149.

الفرع الثاني: التعريف الموضوعي

يقصد بالتوظيف العمومي من الناحية الموضوعية بأنها: " مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها الموظف بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام، ومن ثم فإن التعريف الموضوعي يركز على ما تقوم به الإدارة من أعمال ومهام بواسطة موظفيها".¹ وفي تعريف آخر: " الوظيفة العامة هي كيان قانون قائم في إدارة الدولة ، وهي تتألف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محددة".² وتعرف أيضا على أنها: " مجموعة من الاختصاصات التي يجب أن يمارسها شخص مختص معين تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة بهدف الصالح العام".

ومنه فالوظيفة العامة هي نشاط عام يستهدف حاجات المواطنين المادية والنفسية، ويترتب على هذا المفهوم أن العمل في الدولة أو إحدى مؤسساتها العمومية، ليست وسيلة للكسب فقط وإنما هي وسيلة لأداء رسالة دينية أخلاقية، و على الدولة واجب القيام بالبحث عن الكفاءات التي يمكن توظيفها للقيام بالعمل، أما الموظف في الإسلام فهو: من يقوم بالعمل المسند إليه، ويؤدي عمله بكفاءة وإخلاص ويلتزم بالواجبات المفروضة عليه وبالتالي هذا هو العمل المعرف.³

وعليه فالوظيفة العامة تركز على عدد من المفاهيم منها:

- 1- أنها أمانة ومسؤولية تكليف لا تشريف.
- 2- انها دائمة أي علاقة دائمة بين الدولة والموظف ما لم يكن هذا الأخير عاجزا عن القيام بأعبائها.
- 3- أنها مؤسسة على فكرة الوكالة التي وضعت لتحقيق مصالح المجتمع.⁴

¹ - محمد أنس قاسم ، المرجع السابق، ص 18-19.

² - فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991، ص 11.

³ - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، د س ن، ص 5.

⁴ - خليل بوصنوبرة، محاضرات الفساد الإداري، لطلبة الدراسات العليا المتخصصة، 2017، ص 19.

المطلب الثاني

تعريف التوظيف وأنواعه

أصبحت مسألة التوظيف تحظى بعناية خاصة من قبل المنظمات والمؤسسات الإدارية، وأحيانا الاقتصادية وذلك نظرا للدور الكبير الذي يلعبه التوظيف في تحديد مصير الموارد البشرية، من جهة والمنظمة من جهة أخرى، ولذلك يجب الإعداد لمسألة التوظيف بالشكل الذي يؤدي إلى اجتذاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التوظيف واختيار أنسبهم.¹

الفرع الأول: تعريف التوظيف

تعددت تعاريف عملية التوظيف و سنتطرق إلى البعض منها:

التوظيف لغة: التوظيف إسم من فعل وظف، يوظف، توظيفا، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، مثلا: توظيف الأموال للحصول على أرباح وفوائد ، واستخدام العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات معينة.²

التوظيف اصطلاحا: هو مجموعة الشروط والإجراءات لإختيار مرشح لمنصب معين، وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل، وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات و واجبات محددة في المنظمة ، أو المؤسسة أو الإدارة إما مصطلح التشغيل، فيراد به سد منصب كان شاغرا.³

التعريف الفقهي:

- التعريف الأول: " التوظيف في حد ذاته بمثابة عملية زرع للأعضاء ينبغي أن يتفادى خلاله كل ما من شأنه أن يشكل عامل رفض أو نفور قد يعرض الإدارة على تحمل آثاره طول حياة مهنية كاملة ".⁴

¹ - عديلة عبد الكريم، المرجع السابق، ص 57.

² - نفس المرجع، ص 57.

³ - بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل اصطلاح الوظيفة العمومية في الجزائر خلال الفترة 2006-2007، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008، ص 10.

⁴ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 124.

- التعريف الثاني: " التوظيف هو توفير الإطارات البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل".¹

يعتبر التوظيف من أهم الأعمال التسييرية التي تقوم عليها فعالية النشاط الإداري ذلك لأنه بالإمكان أن يؤثر إيجابا أو سلبا على القدرات التدخلية للإدارة.²

فهو نشاط يتم من خلاله البحث عن أفراد ملائمين لشغل مناصب عمل معينة ، وذلك من خلال جهود الاستقطاب المبذولة لاجتذاب اكبر عدد ممكن من الموارد البشرية ذات الكفاءة واختيار انسبهم ليتم قبوله وتعيينه في المنصب شاغر.³

الفرع الثاني: أنواع التوظيف : يشمل التوظيف نوعين: توظيف خارجي والترقية

أولا: التوظيف الخارجي:

يعتبر التوظيف الخارجي من أهم طرق التوظيف المعتمدة، حيث نص عليه المشرع الجزائري في المادة 02 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأيضا تطرق له المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية بموجب المادة 34 منه، وكذا في المادة 80-81 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث يتم على النحو التالي:

1- المسابقات على أساس الاختبارات:

يقصد بها أن تقوم الإدارات العمومية بإجراء اختبارات لعدد من المترشحين لشغل الوظائف العامة بقصد التحقق من كفاءاتهم وذلك لتحمل حاجيات وأعباء الوظائف.⁴

1 - عديلة عبد الكريم ، المرجع السابق ، ص 58.

2 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 124.

3 - عديلة عبد الكريم ، المرجع السابق، ص 58.

4 - بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، جامعة

الجزائر 1، الجزائر، 2015-2016، ص 65.

تعتبر المسابقة على أساس الاختبارات الطريقة المفضلة من أجل انتقاء المرشحين للانتحاق بوظيفة عمومية¹، مثلا: مسابقة القضاء وهي مسابقة كتابية.

2- المسابقة على أساس الشهادات:

في هذا النوع من المسابقات يتم انتقاء المرشحين في هذه الحالة بناء على دراسة ملفات الترشيح، وكذا إجراء المقابلة، مع اعتماد مبدأ الترتيب على أساس الاستحقاق²، بناء على عدة معايير تكون معلومة مسبقا.

ولقد عمل المشرع الجزائري بنظام المسابقات على أساس الشهادة من أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية من سنة 1966 وصولا إلى الأمر 03-06، وتطبيقا للأمر 03-06 جاء المرسوم رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، حيث بينت المادة 03 منه الحالات التي يلجأ فيها لمسابقات التوظيف على أساس الشهادات.

ونذكر منها على سبيل المثال: سلك الأساتذة بالجامعة فيكون هنا توظيفهم بناء على مسابقة على أساس الشهادات، بالإضافة لتقييم وانتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة، وفق معايير للانتقاء جاء بها المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية³.

3- الفحص المهني:

هذا النوع تطرق له القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 بموجب المادة 02 منه، أما المرسوم التنفيذي رقم 59/85 نص صراحة عليه في المادة 34 منه وسمي بمصطلح " الاختبار المهني "أما بالنسبة للأمر رقم 03-06 تناولها في الفقرة الثالثة من المادة 80 بمصطلح " الفحص المهني " .

¹ - تعليمية رئيس الحكومة، رقم 01 المؤرخة في 06/01/2007، والمتعلقة بإعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة، تطبيقا لأحكام الأمر 03-06.

² - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 140.

³ - المنشور رقم 07 المؤرخ في 28/04/2011، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، المديرية العامة للوظيفة، ص 1-2.

4- التوظيف المباشر:

نصت عليه المادة 80 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الاساسي العام للتوظيفة العمومية الساري المفعول، بأنه " التوظيف المباشر من بين المرشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الاساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة"¹، حيث يخص هذا النوع من التوظيف الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدارس المؤهلة قانونا مثل: الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدرسة العليا للأساتذة (ENS)

وعليه يقتصر نمط التوظيف على المرشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا للتحضير للإلتحاق بالتوظيفة العمومية، ولكن بتحديد هذا التكوين صراحة بموجب القوانين الاساسية الخاصة، وتختلف مدة الدراسة في هذه المدارس والمعاهد وفقا لاختلاف نوع المهام ومستوى الوظائف.²

ثانيا: الترقية:

الموظف العمومي في الإدارات او المؤسسات مدعو للاستفادة من الترقية في الرتب داخل الإدارة، وهذا ما نصت عليه المادة 38 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيفة العمومية، على أن:

" للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الدرجة خلال حياته المهنية "³.

وتتمثل هذه الترقية من خلال آليات تسمح بترقية الموظف وذلك بالانتقال من رتبة الى رتبة أعلى في نفس السلك او في السلك الأعلى مباشرة⁴، وعليه تكون الترقية بالطرق التالية:

1- الترقية على اساس الشهادة:

تخص هذه الترقية الموظفين الذين تحصلوا على مؤهلات وشهادات، تسمح لهم بالالتحاق مباشرة بسلك أعلى يطابق تأهيلهم.⁵ وهذا ما أكدته المادة 107 من الامر 03-06 في الفقرة الثانية منها: "... - على اساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة،..."

1 - المادة 80 من الامر 03-06، المرجع السابق، ص 18.

2 - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 57.

3 - المادة 38 من الامر 03-06، المرجع السابق، ص 10.

4 - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 70.

5 - عديلة عبد الكريم، المرجع السابق، ص 100.

2- الترقية عن طريق التكوين المتخصص:

نصت القوانين الأساسية العامة للتوظيف العمومية على ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة ومنها المادة 107 من الأمر 06-03 التي نصت عليها في الفقرة الثالثة¹: "... بعد التكوين المتخصص، ..."

3- الترقية عن طريق الامتحان المهني:

نظرا لأهميته اهتم المشرع الجزائري بتنظيمه ولهذا صدر المرسوم رقم 293/95 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 المتعلق بكيفيات المسابقات والامتحانات المهنية في الإدارات العمومية وأيضا نظرا لأهمية هذا النوع أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومية تعليمية وزارية مشتركة رقم 08 المؤرخة في 01 أكتوبر 2004 المعدلة والمتممة بالتعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 02 ماي 2008، تحدد كيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، تهدف الى توضيح كيفية تطبيق الإطار القانوني الساري العمل به مع احترام الأحكام التنظيمية المنصوص عليها و هذا قصد اعطاء امتيازات للموظفين الذين لهم المؤهلات التي تسمح لهم بالاستفادة من الترقية.²

4- الترقية الاختيارية:

يقصد به التسجيل في قائمة التأهيل من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة، حيث نص على هذا النوع من الترقية من خلال الفقرة الرابعة من المادة 107 من الأمر 06-03، كما لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.³ أما بالنسبة لقوائم التأهيل تتمثل في جداول تشمل اسماء جميع الموظفين المستوفين لشروط الاقدمية، وتشمل هذه الجداول على كافة البيانات الواجب معرفتها على كل مترشح للاستفادة من الترقية حتى يتسنى لكل أعضاء اللجنة متساوية الاعضاء البث في قائمة المترشحين.⁴

1 - عديلة عبد الكريم. المرجع السابق، ص 101.

2 - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 104-105.

3 - المادة 107 من الامر 06-03، المرجع السابق، ص 24.

4 - شعبي أمينة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، جامعة خميس مليانة، خميس مليانة، 2013-2014، ص 79.

المطلب الثالث

أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها

إن المبادئ القانونية التي تحكم الوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر لا تخرج عن نوعين اساسيين من الانظمة: فهناك الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة Systeme Ouvert والوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة Systeme Fermé.¹

الفرع الأول: النظام المفتوح والنظام المغلق

اولا: النظام المفتوح

يوجد هذا النظام اساسا في الولايات المتحدة وكندا، يرتبط مفهوم الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة بمضمون الوظيفة الادارية ذاتها، فهو مشروع لا يسير بالضرورة من قبل الدولة، ويمكن أن يكون مستقلا وخصوصا يستخدم أعوانا يتميزون بالكفاءة والالتزام بتنفيذ المهمة التي استخدموا من أجلها. فمناصب العمل تكون محددة سلفا وفق مواصفات وظيفية يقتضيها التنظيم الاداري الساري المفعول، مقابل حقوق وحوافز مادية ومعنوية يستفيد منها الموظفون، مقابل خضوعهم لواجبات مهنية يفرضها الأداء الفعال، وطبيعة الوظيفة المشغولة.²

ويبدو ان هذا النظام المفتوح أقرب في تصوره الى مبادئ الليبرالية وتنظيم المؤسسة الخاصة فهو يتضمن من الناحية العملية:

- وجود سوق شغل (او عمل) تتمتع بالسيولة الضرورية لتنتقل اليد العاملة من قطاع الى آخر.
- تخصصا مرتفعا للأعمال المهنية تفترض وجود سوق للتكوين تستجيب للحاجيات المتطورة للمجتمع.
- وجود قدرات تسييرية متمكنة من تشخيص الحاجيات وتحديد طرق الاستجابة لها(سواء تعلق الامر بالمؤهلات او بالأجور).³

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2009-2010، ص 51.

² - نفس المرجع، ص 52-53.

³ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 18-19.

ومن المهام الأساسية للإدارة العامة في ظل نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة نذكر ما يلي:

أ- تحديد المناصب والوظائف، طبقا للهيكلية التنظيمية للإدارة المستخدمة.

ب- تحديد المواصفات المطلوبة في المترشحين للمناصب الشاغرة.

ج- ضبط كفايات التوظيف، او ما يعرف بطرق الانتقاء ومنها تلك المتعلقة بإخضاع المترشحين

المقبولين لفترة تجريبية تتراوح ما بين ستة (6) أشهر الى سنة (1) كاملة قبل تثبيتهم بصفة نهائية في

المناصب المحددة لشغلها. فالتعيين بعد الفترة التجريبية، لا يعني ان العون يكتسب صفة الموظف

الدائم، لأن التوظيف في هذه الوظيفة مرتبط بالقيام بأعباء مهنية محددة، يرتبط بقاؤه فيها بمدى درجة

الانسجام المحقق بينه كمستخدم والادارة كجهة مستخدمة، ولذلك فإن إمكانية العزل تظل في إطار هذه

العلاقة قائمة في أي وقت إذا ثبت أن سيرة الموظف الذاتية لم تعد تتسجم مع المهام المعهودة إليه.¹

فالنظام المفتوح لا يعرف تنظيما دائما وقارا للأسلاك الوظيفية، ومنه فإن الإدارة غير ملزمة

بوضع قانون عام ينظم الحياة المهنية للموظفين، يميزهم عن باقي العمال في المشاريع الخاصة.

ولذلك لا يوجد في ظل هذا النظام، أي سبب منطقي لتخصيصهم بحقوق وامتيازات ورواتب

وتقاعد عند تخليهم عن وظائفهم.²

- خصائص النظام المفتوح:

تقوم الوظائف الادارية في ظل هذا النظام على أن ممارسة هذه الوظائف لا تختلف في شيء

عن تلك التي يمارسها العمال في مختلف فروع قطاعات الشغل الاخرى، حيث انها لا تعرف تنظيما

خاصا بالمسار المهني للموظفين³ ، فهو نظام بسيط رغم ما يفرضه على الادارة من أعباء خاصة إذ

أنه يتطلب إعادة نظر مستمرة في تصنيف الوظائف وترتيبها.

فالمصلحة المشتركة للأطراف " المُستخدم والمُستخدَم " اي الادارة والموظف، تعلق في ظل

نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة عن النظرة الوهمية للخدمة العمومية.

¹ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 60.

² - نفس المرجع، ص 61.

³ - نفس المرجع، ص 61.

ونشير أخيرا ان هذا النظام يعتبر أداة صالحة لانخراط الادارة داخل الامة، إذ أنه لا يخولها أي امتياز يجعلها أعلى درجة من غيرها، فالموظف لا يعنيه إلحاقه بجهة إدارية معينة مثلما يعنيه الربح الذي يجنيه بفضل المهنة التي تعتبر مكسبا له.¹

ثانيا: النظام المغلق

يعتبر النظام المغلق الوظيفة العمومية مهنة *une carrière*، بخلاف النظام المفتوح الذي يعتبرها مصلحة، كما ان هذا النظام كانت تتزعمه فرنسا، وأخذت به غالبية الدول الفرانكفونية، وبالتالي هناك فكرتان اساسيتان يتكون منهما النظام المغلق هما:

- فكرة القانون الاساسي للموظفين.
- فكرة الحياة المهنية.

1- فكرة القانون الاساسي للموظفين:

يقصد بها أن لا الموظفين يخضعون لأحكام قانون العمل مثل سائر العمال الاخرين، و انما هم يتطورون تحت ظل قواعد خاصة تفرض عليهم واجبات و تخولهم حقوقا تميزهم عن باقي الطوائف المهنية الاخرى.²

2- فكرة الحياة المهنية:

يقصد بهذه الفكرة أن الحياة المهنية للموظفين نابعة من طبيعة قانون التنظيم الدائم للمسار المهني للموظفين³، ومن أهم مميزات هذا النظام:

النظام المغلق يتلائم مع وضعية البلدان النامية إذ انه يساعد على ضمان الاستقرار داخل الاجهزة الادارية وعلى الزيادة من كافة الموظفين بصفة تدريجية ومنتظمة وهو بهذا المعنى، يقدر قيمة الشخص اكثر مما يقدر المناصب الادارية.

يسهل عمليات التوحيد لا من حيث التنظيم الاداري فحسب وإنما من حيث اساليب العمل، الفكر الاداري وتوزيع الدخل القومي ايضا.

وفي الاخير يمكن القول بأن هذا النظام يشكل قاعدة تكييف تقديري للمناصب والتعداد.⁴

1 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 22.

2 - نفس المرجع، ص 14.

3 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 73.

4 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 22.

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من النظامين

ان تحديد النظام الملائم للتوظيف العمومية، يخضع لطبيعة العلاقة التي تربط الموظف العام بالادارة، ففي كثير من الحالات لا تعني قوانين الوظيفة العمومية بالنص صراحة على تبني أي نظام من نظم الوظيفة العمومية وإنما تكفي عادة بتحديد العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة، ومثالا على ذلك نأخذ: قوانين التوظيف المتعاقبة في الجزائر فهي لم تنص صراحة في اي منها على تبني اي نظام وإنما إكتفت بتحديد فئات الموظفين الخاضعين لأحكامها وتحديد طبيعة العلاقة التي تربطهم بالدولة.

ونلاحظ انه عند وجود نص خاص يتعلق بتحديد النظام السائد يرجع ذلك الى استخلاص وتمييز طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالادارة المنصوص عليها بموجب القوانين، وذلك لأن معرفة طبيعة هذه العلاقة يعتبر من أهم الوسائل والمؤشرات التي يمكن من خلالها تحديد النظام السائد والمطبق في الدولة.¹

أولا: مبررات تبني المشرع الجزائري للنظام المغلق:

تبنت الجزائر غداة الاستقلال في عام 1962 نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة، الذي أقرته الاحكام القانونية السارية المفعول في الحقبة الاستعمارية لأنها كانت عبارة عن مستعمرة فرنسية فورثت عنها النظام المغلق كقانون 1946 وأمر 1996، وأهدت العمل به بموجب القانون الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1962، ثم قامت بعد ذلك بتحديثه وتكييفه بمت يتماشى مع الاهداف المسطرة من قبل المؤسسات والادارات العمومية الجزائرية، ولكنها بقيت محافظة على نفس المبادئ الاساسية لهذا النظام.²

وفي عام 1966 أرادت الجزائر تكييف وظيفتها العمومية من أجل تحقيق التنسيق والانسجام وذلك من خلال مراجعة مبادئ الوظيفة العمومية الفرنسية، حيث تُوِّجَت هذه المرحلة بصدور الأمر

¹ - قدوري لزهاري، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 13.

² - نفس المرجع، ص 14.

133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية.¹ ثم توالى بعده مختلف القوانين الاساسية الخاصة بنشاطات قطاع التوظيف العمومية.

وفي بيان عرض الأسباب التي جاء بها الأمر 133/66 السالف الذكر برر المشرع الجزائري بسبب اختياره " النظام المغلق " للتوظيف العمومية، بقوله: " لكي نميز نظام التوظيف العمومية يجب استخلاص مفهوم علاقة الادارة بالموظف ".²

ثانيا استمرار تبني المشرع الجزائري النظام المغلق بموجب الامر 06-03:

بالنظر الى السلبيات التي خلفها تطبيق الأمر 133/66، صدر القانون 12/78 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل³ ، والذي أتى بهدف توحيد عالم الشغل والعمل على اعادة تنظيمه وتطويره.

وبموجب المرسوم رقم 59/85⁴، اتجه المشرع الى التمييز بين العامل الذي يمارس نشاطه داخل المؤسسة والادارات العمومية، والعامل الذي يمارس نشاطه خارجها، رغم محاولات اصدار قانون التوظيف العمومية يتوافق مع تلك الظروف غير أنها باءت بالفشل.

وتصحيحا لهذا الوضع سارعت الدولة الجزائرية لإصدار الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العمومية⁵، الذي يؤكد هو الآخر استمرار المشرع بتمسكه بنظام التوظيف العمومية ذات البناء المغلق من خلال وجود ادارة عامة متميزة بذاتها وخصائصها العمومية.⁶

¹ - الامر 133-66 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر.ع، 46، الصادر في 8 جوان 1966

² - قدوري لزهاري، المرجع السابق، ص 16.

³ - القانون 12/78 المؤرخ في 5 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، ج ر.ع، 32.

⁴ - المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، ج ر.ع، 13.

⁵ - الامر 03-06، المرجع السابق.

⁶ - قدوري لزهاري، المرجع السابق، ص 17-18.

المبحث الثاني

المركز القانوني للموظف العمومي الجزائري

يمثل الموظفون القسم الاوفر من الأعوان العموميين فهم يخضعون من جهة لكل القواعد التي يخضع لها هؤلاء الاعوان، ومن جهة اخرى لمجموعة خاصة من القواعد يتميزون بها عن غيرهم ويتعلق الأمر بتلك التي يتضمنها كل من القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية والقوانين الاساسية الخاصة.¹

ومنه لا يوجد تعريف موحد لمفهوم الموظف عبر العالم، غير ان مفهوم الموظف العام لا يثير مشكلة إلا في الدول التي تتبع النظام الازدواجي القانوني والقضائي، لأنه في هذه الدول يجب ان يوضع تعريف للموظف العام، لكي تقف على حقوقه و واجباته.² وعليه قسمنا هذا المبحث الى ثلاث مطالب:

المطلب الأول: تعريف الموظف العام.

المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف العام بالادارة العمومية.

المطلب الثالث: حقوق الموظف العام وواجباته.

المطلب الأول

تعريف الموظف العام

من الملاحظ كقاعدة عامة ان مفهوم الموظف العمومي يختلف من دولة الى اخرى، كما يختلف مفهومه داخل الدولة الواحدة من فترة الى اخرى نتيجة لتغير النظام السياسي للدولة، فالمشرع الجزائري لم يضع تعريفا محددًا للموظف العمومي لأن مهمة وضعه ليست من اختصاصه، ومن خلال هذا المطلب سنتعرض الى تعريف الموظف العام، محاولين ضبطه من خلال التعريف الفقهي في الفرع الأول، والتعريف التشريعي والقضائي للموظف العام في الفرع الثاني.

¹ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 91.

² - بن عيشة عبد الحميد، العلاقة بين السياسة والادارة العامة في الجزائر، اطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2010-2011، ص 290.

الفرع الأول: التعريف الفقهي

ظهرت عدة محاولات من جانب الفقه الإداري والقانوني في وضع تعريف دقيق للموظف العمومي، ومن ذلك اجتهاد الفقه الفرنسي بدور كبير من أجل إيجاد تعريف للموظف العام. تعريف دوجي " Duguit ": " الموظف العمومي هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة في ادارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الاعمال التي يقوم بها ".¹

تعريف فالين " Vallin ": " الموظف العمومي هو كل من يتولى وظيفة دائمة مدرجة في وظائف الادارة العامة ويساهم في ادارة مرفق عام ادارة مباشرة ".²

تعريف هوريو " Hauriou ": " الموظف العام هو كل شخص يشغل وظيفة داخلية في الوظائف الدائمة لمرفق عام يدار بمعرفة الدولة، او الادارة العامة التابعة ويتم تعيينه بمعرفة السلطة العامة ".³

ومن أهم تعريفات الموظف العام في الفقه الجزائري:

يقول الاستاذ ميسوم صبيح: " يضمن سير الادارة العامة أعونا لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا ".⁴

وأيضاً يعرفه الأستاذ عبد الرحمان الرميلي بأنه: " الموظفون العموميون هم الاشخاص الذين ارتبطوا بالادارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الادارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم و دون أن يشاركوا مباشرة ولا بصفتهم الشخصية في إعدادة ".⁵

1 - سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية، 2011، ص 45.

2 - عديلة عبد الكريم، المرجع السابق ، ص 33.

3 - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 49.

4 - Missom Sbih, la fonction publique, Hachette, paris, 1968, p 13.

5 - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 50.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي والقضائي للموظف العام

أولاً: التعريف التشريعي:

لم يعط المشرع الجزائري تعريفاً دقيقاً للموظف العام، بل إكتفى بتحديد الأشخاص الذين يطبق عليهم القانون الوظيفي متبنياً في ذلك نفس الموقف الذي سلكه المشرع الفرنسي.

حيث نصت الفقرة 01 من قانون التوظيف الفرنسي رقم 2294 الصادر في 19 أكتوبر 1946 على أنه: "يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الإطارات في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات القومية".¹

وقد حدد المشرع الجزائري في المادة 01 من الأمر 66-133 على: "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات.

ولا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة والقائمين بشعائر الدين، وأفراد الجيش الوطني الشعبي".²

فحسب نص المادة 01 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 ان الموظف هو:

- الشخص المعين في منصب شاغر لدى المؤسسات والإدارات العمومية.
- الشخص المعين في وظيفة دائمة، حيث نصت المادة 03 من الأمر 66-133 بأن الشخص المعين بصفة مؤقتة لا يملك صفة الموظف.³
- الخدمة في مرفق عمومي تديره سلطة إدارية.

¹ - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 50.

² - المادة 01 من الأمر 66-133، المرجع السابق، ص 547.

³ - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 51.

- الموظف يتم تثبيته في وظيفته بعد مروره بفترة " التكوين المهني " طبقا لنص المادة 02 من الأمر 66-133، فحسب المادة فإن الموظف إذا لم يمر على فترة التكوين لا يطلق عليه صفة الموظف.¹ اما بالنسبة للقانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، فإنه لم يفرق بين العامل والموظف، حيث جاء في نص المادة 01 منه تعريف العامل، فاعتبر جميع الاعوان العاملين لدى الدولة عمالا.²

ولذلك جاء المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ليفرق بين الموظف والعامل.

و قد نصت المادة 05 منه على: " يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية " الموظف " ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة او الادارة ".³

ولكن على الرغم من ان المرسوم رقم 85-59 ذكر مصطلح الموظف، غير انه لم يقدم لنا تعريفا شاملا للموظف العام.

أما بالنسبة للأمر 06-03 كان كغيره من النصوص القانونية التي سبقت لم يقدم لنا تعريفا شاملا، فقد جاء في المادة 04 منه تعريف الموظف العمومي بالقول: " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الاداري.

الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته ".⁴

ثانيا: التعريف القضائي

حاولت أغلب الأنظمة القضائية إعطاء تعريف للموظف، نأخذ منها القضاء الفرنسي بإعتباره مرجع أساسي وتاريخي للمنظومة القضائية الجزائرية، إذ عرف القضاء الفرنسي الموظف بالقول: "الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة، داخلية ضمن إطار الوظائف الخاصة بمرفق عام".

1 - عديلة عبد الكريم، المرجع السابق، ص 34.

2 - المادة 01 من القانون رقم 12/78، المرجع السابق، ص 01

3 - المادة 05 من المرسوم رقم 85-59، المرجع السابق، ص 334.

4 - المادة 04 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 05.

أو: " كل من يعمل في خدمة الدولة او شخص من اشخاص القانون العام، ويتقاضى مرتبه من ميزانية عامة، من ميزانيات الدولة ".¹

ومن خلال ما سبق تناوله من تعاريف سواء الفقهي او التشريعي او القضائي، فإنه يمكن استخلاص العناصر التي اذا توفرت كلها في شخص ما فإنه يصبح له الحق في اكتساب صفة الموظف وتمثل في:

- ديمومة الوظيفة او الخدمة الدائمة: ويقصد بها أن يشغل الموظف في الوظيفة التي عين ورسم فيها بصفة دائمة، وليست بصورة عارضة.
 - ان يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة او أحد أشخاص القانون العام: إذ يعد موظف عمومي كل من عمل لدى الدولة، في مصالحها الوزارية المختلفة والعاملين في الولاية والبلدية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري.
 - ان يعين ويرسم من قبل السلطة المختصة:
- ان التعيين في الجزائر يتم عن طريق التنظيم ولكي يكتسب الشخص صفة الموظف ينبغي ان يتم أولا إدماجه، فينقلد في وضعيته الأولى رتبة من رتب هذا السلم بصفة متمرن التي تختلف وبحسب نوع المنصب تصدر الادارة المختصة مقرر تعبر فيه عن رغبتها في الترسيم وبذلك تكتمل عناصر الموظف العام.²

المطلب الثاني

طبيعة علاقة الموظف العام بالادارة العمومية

علاقة الموظفين بالادارة العمومية ثارت نشأتها عدة خلافات ثارت حول تكييف هذه العلاقة التي تربط الموظف بالادارة العمومية. حيث اتجه البعض الى تكييف هذه العلاقة على اساس تعاقدية، بينما اتجه البعض الآخر الى تكييف هذه العلاقة على اساس لائحي. وهذا ما سنتعرض له في الفرعين التاليين:

¹ - محمد فؤاد مهني، مبادئ وأحكام القانون الاداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، د.س.ن، ص 567.

² - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 23-24.

الفرع الأول: العلاقة التعاقدية

تعد النظرية العقدية من أقدم النظريات التي تبين طبيعة العلاقة بين الموظف والادارة العمومية، حيث بينت هذه النظرية على أن العلاقة بين الموظف والادارة العمومية هي علاقة تعاقدية تحكمها قواعد عقدية منظمة في القانون المدني.¹

استند أنصار هذه النظرية على حجة مفادها ان المترشح للتوظيف العمومية يقبل الإلتحاق بالوظيفة، حيث تتوافق الارادتين وتنشأ بذلك مراكز ذاتية وحقوق مكتسبة.²

وعليه يترتب على تكييف طبيعة علاقة الموظف بالادارة العمومية على اساس تعاقدية نتائج

أهمها:

- لا يجوز نقض او تعديل العقد إلا باتفاق بين الطرفين، أحكام العقد تختلف من شخص الى آخر بناء على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين وهذا ما نصت عليه المادة 106 من القانون المدني الجزائري³، لكن هذه النظرية تعرضت الى عدة انتقادات نذكر منها ما يلي:

أ- من الناحية الشكلية:

تقوم النظرية التعاقدية على افتراض مؤداه ان إبرام العقد يحتاج الى مفاوضات بين الموظف والادارة، والى مناقشة حرة لتحديد مضمون العقد، ومثل هذه المفاوضات او المناقشة لا وجود لها من الناحية العملية عند تعيين الموظف.

ذلك ان الموظف لا يناقش شروط الخدمة، ولا تنشأ العلاقة القانونية التي تحكمه من إلتقاء ارادته مع ارادة الادارة، وان تعيين الموظف يتم وينتج معظم آثاره بمجرد صدور قرار التعيين لا بقبول الموظف، فضلا عن ان مثل هذا الافتراض لا يحقق الصالح العام لأن رعاية الوظيفة هي ذات

¹ - حسونة بلقاسم، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 11.

² - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 53-54.

³ - المادة 106 من الامر 75-58 المؤرخ في 26-09-1975، المعدل والمتمم، المتضمن القانون المدني، ج ر.ع 78، ص 27.

اتصال وثيق بالصالح العام، تقتضي استبعاد ان تكون هذه العلاقة تعاقدية لها ينبنى على ذلك ان تكون الوظيفة موضوعا للاستغلال والمساومة، الامر الذي يترتب عليه مساس خطير بالصالح العام.¹

ب- من الناحية الموضوعية:

تخضع عقود القانون الخاص الى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، التي بمقتضاها لا يخضع المتعاقدين إلا لعقدتهما وان تعديله او احداث تغييرات عليه يخضع بالضرورة لموافقة الطرفين مما يؤدي الى حرمان حرمان السلطة العامة من متابعة احكام الوظيفة العمومية بالتعديل والتفسير والإلغاء طبقا لاحتياجات الصالح العام.²

في حين نجد انه بوسع الادارة ادخال تعديلات على مركز الموظف العمومي دون الرجوع الى ارادته، وذلك استنادا الى مبدأ ضرورة حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد. ومبدأ قابلية نظام المرافق العامة للتغيير والتعديل بواسطة الادارة تحقيقا للصالح العام.³

ان منطق النظرية التعاقدية، يؤدي الى احتمال اختلاف مراكز الموظفين العموميين باختلاف نصوص عقودهم حتى لو كانوا يؤدون عملا واحدا، الأمر الذي يؤدي الى عدم المساواة بين الموظفين العموميين، وهو ما يضر بالمصالح الخاصة للموظفين من ناحية، وبالصالح العام من ناحية اخرى، حيث تتأثر عملية التوظيف بالاعتبارات السياسية والعلاقات الشخصية، مما يفتح المجال واسعا للتحيز والمحاباة والمحسوبية، كما تسمح هذه النظرية للموظف ان يفسخ العقد في الاحوال والشروط المتفق عليها.⁴

¹ - نواف كنعان، القانون الاداري، الوظيفة العامة، القرارات الادارية، العقود الادارية، الاموال العامة، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 38-39.

² - عمار عوابدي، الاساس القانوني لمسؤولية الادارة عن اعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982، ص 47.

³ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 79.

⁴ - نواف كنعان، المرجع السابق، ص 39.

الفرع الثاني: العلاقة التنظيمية

بالنظر للانتقادات الموجهة للنظرية العقدية ظهرت النظرية التنظيمية التي اتجه الفقه الى الأخذ بها واحلالها محل النظرية العقدية، فالنظرية التنظيمية ترى ان تكييف العلاقة بين الموظف والدولة على اساس تنظيمي تحكمه القوانين والانظمة، حيث تحدد المركز القانوني للموظف العام، بما يتضمن من حقوق و واجبات بصرف النظر عن صفة شاغل الوظيفة العامة وأن قبول الموظف للوظيفة ليس سوى مجرد خضوعه لأحكام الوظيفة، وترتيباً على ذلك فإن قرار التعيين لا ينشئ للموظف مركزاً ذاتياً خاصاً، وإنما يسند اليه مركز قانوني عام، وهذا المركز يجوز تغييره في اي وقت وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة وحسن تسيير المرافق العمومية.¹

وهذا الاتجاه التنظيمي هو السائر في العصر الحديث الحاضر، وهو الذي يحدد العلاقة بين الموظف والوظيفة العامة، وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا الاتجاه شأنه شأن المشرع الفرنسي ونص على ذلك صراحة في المادة 07 من الأمر 03-06، التي جاء نصها كما يلي: " يكون الموظف تجاه الادارة في وضعية قانونية وتنظيمية ".² ويترتب على تكييف طبيعة العلاقة بين الموظف والادارة العمومية على اساس تنظيمي مجموعة من الآثار والنتائج:

1- الإلتحاق بالوظيفة يتم في الأصل بقرار تعيين تصدره الادارة بإرادتها المنفردة، وان الآثار القانونية للتعين في الوظيفة العامة تترتب بمجرد صدور قرار التعيين دون ان يتوقف ذلك على رضا او موافقة الموظف، إلا ان الموظف غير ملزم بقبول الوظيفة رغم ارادته، ولا يلزم لإزالته آثار التعيين ان يستقيل منها. لأن قرار التعيين معلق على شرط، سواء كان هذا الشرط واقفا وهو استلام العمل، ام كان شرط فاسخا يتمثل في عدم قبول التعيين، بحيث يؤدي الامتناع عن استلام العمل الى سقوط قرار التعيين.

2- الخضوع لقواعد معدة سلفاً ليس له دخل في وصفها او تحديد مضمونها، إنما تعدها السلطة العامة، وتسري أحكامها على الموظف بمجرد تعيينه وتسليمه العمل وبالتالي لا يحق تعديل النظام دون

¹ - محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العمومية وتطبيقاتها في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1984، ص 32.

² - المادة 07 من الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 5.

موافقة الموظف وليس له الحق في الرفض طالما انها تعديلات عامة ومجردة¹، و وفقا لمقتضيات المصلحة العامة، وهذا نتيجة منطقية لكون العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة علاقة تنظيمية. 3- قد تلجأ الادارة الى أداة اخرى للتعيين في الوظيفة العامة غير قرار التعيين وذلك عن طريق العقد او التكليف وفقا للقانون.

فأسلوب العقد يعد طريقة استثنائية للتعيين في الوظيفة العامة، ويحدث ذلك عادة بالنسبة للتعيين في الوظائف المؤقتة او التعيين المؤقت في الوظائف الدائمة، سواء كان المعنيون مواطنين كما يحدث احيانا ام كانوا اجانب وهذا هو الغالب.² وهو ما اخذ به المشرع في المادة 13 من القانون رقم 06-03 المشار إليه مسبقا.³

وقد تلجأ الادارة أيضا لأسلوب التكليف في الوظيفة العامة كطريقة استثنائية اخرى للتعيين ويحدث ذلك عادة في مجال الوظائف التي يقل عدد المرشحين لشغلها رغم أهميتها، ويتم ذلك بأوامر تكليف يلزم المكلف بموجبها بقبول الوظيفة واستلام العمل وإلا تعرض للجزاء.

إن صلة الموظف بالادارة العمومية التي يعمل لصالحها لا تنتهي بمجرد تقديمه للاستقالة بل يظل موظفا لحين قبول طلب الاستقالة، فالاستقالة لا تعتبر نافذة إلا بعد قبولها من قبل الادارة وذلك تماشيا مع فكرة سير المرافق العمومية بصفة دائمة، وهذا ما إستقر عليه الفقه والقضاء الإداريين.⁴ فالمستقر عليه ان أحكام الوظيفة العامة أحكام آمرة وملزمة لأطرافها فلا يجوز للادارة ان تتفق مع الموظف على ما يخالف أحكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العمومية، فإن حدث ذلك فإنه يكون باطلا بطلانا مطلقا حتى ولو قبل الموظف بذلك، فلا يجوز للادارة ان تحتج بقبول الموظف لمثل هذا الاتفاق وذلك لأن هذا يتنافى مع مبدأ المشروعية الموضوعية، الذي يقضي بأن الاتفاق التعاقدى لا يمكن أن يؤثر على المركز التنظيمي، وتطبيقا لذلك فإن قبول الموظف لدرجة أقل من الدرجة المقررة

1 - سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، مطبعة جامعة عين الشمس، القاهرة، مصر، 1981، ص 429.

2 - نواف كنعان، المرجع السابق، ص 41.

3 - المادة 13 من الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 43.

4 - نواف كنعان، المرجع السابق، ص 41.

لمؤهله، او لمرتب أقل لا أثر له إذ يقع باطلا ولا يعتد به، لأنه بذلك يقبل وضعاً مخالفاً للقوانين واللوائح والقواعد العامة المنظمة للتوظيف العمومية.¹

المطلب الثالث:

حقوق الموظف العام وواجباته

بمجرد تعيين الموظف في الوظيفة العمومية يصبح له حقوق ويترتب عليه التزامات وواجبات تحددها القوانين واللوائح التنظيمية التي تحكم الوظيفة العمومية. وسنتناول في هذا المطلب مجمل الحقوق والواجبات التي أقرها المشرع الجزائري للموظف العمومي.

الفرع الأول: حقوق الموظف

يتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق والمزايا يستمدّها من القوانين واللوائح المنظمة للتوظيف العمومية وتتمثل هذه الحقوق في:

1- الحق في الراتب:

يقصد بالراتب المقابل المالي الأساسي، الذي يتقاضاه الموظف العام من الدولة بصفة دورية منتظمة نظير ما يؤديه من أعمال أثناء خدمته.²

ويعرف أيضا بالمبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر طبقا لما تقضي به الأحكام المقررة لذلك، وقد نص المشرع الجزائري على هذا الحق من خلال المادة 32 من الأمر 06-03 و التي جاء فيها: " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به ".³

¹ - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 55-56.

² - نواف كنعان، المرجع السابق، ص 42.

³ - المادة 32 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 10.

2- الحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتقاعد:

الى جانب الحق في الراتب يتمتع الموظف بالحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتقاعد، بحيث يمنح هذا النظام للموظف المتضرر او المصاب بمرض او عجز عن العمل او تم احالته على التقاعد بالاستفادة من منحة تضمن له العيش الكريم كبديل عن الراتب الذي كان يتقاضاه.¹ وفي هذا الشأن نص المشرع من خلال المادة 33 من الامر 06-03 التي جاء فيها: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في اطار التشريع المعمول به"، وبالرجوع للقانون المتعلق بالتقاعد رقم 16-15، المؤرخ في 2016/12/31، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد حيث جاءت المادة 05 من القانون رقم 16-15 لتعدل وتتم احكام المادة 10 من القانون رقم 83-12 وجاءت كالآتي: " المادة 10 للعامل(ة) الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد 06 و 07 و 07 مكرر و 08 من هذا القانون، الحق في الاحالة على التقاعد، الا أنه لا يمكن اقرار الاحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش لتبقى باقى المادة 10 بدون تغيير".²

3- الحق في الترقية:

يرتبط مفهوم الترقية عموما بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني، وفقا لمناهج ملائمة غالبا ما تؤدي الى الترقية في الرتب او الدرجات ومن الآثار التي تترتب على الترقية هي الزيادة في الراتب.³

ولقد أكد المشرع على ضرورة خضوع الموظفين الى دورات تكوينية من اجل تحسين مستواهم، وبالتالي تحسين اداء الوظيفة في الادارة العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 38 من الامر 06-03: " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".⁴

¹ - حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 41.

² - المادة 05 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31-12-2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83/12 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، ج.ر.ع 78، 2016، ص 04.

³ - حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 42.

⁴ - المادة 38 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 10.

- أ- الترقية في الرتبة: عملا بنص المادة 107 من الامر 03-06: " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة الى الرتبة الاعلى مباشرة في نفس السلك او في السلك الاعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية:
- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
 - بعد تكوين متخصص.
 - عن طريق امتحان مهني او فحص مهني.
 - على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين¹.
- ب- الترقية في الدرجات: عملا بنص المادة 106 من الامر 03-06: " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة الى الدرجة الاعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم."
- 4- الحق في العطل:

الاصل العام أن يكرس الموظف وقته للقيام بأعباء الوظيفة ولا يجوز له ان ينقطع عنها²، اما الاستثناء فالموظف بحاجة للخلود الى الراحة وذلك من أجل تجديد نشاطه، كما انه قد تطرأ عليه ظروف تجعله في حاجة الى عطلة.

وفي هذا الاطار نص المشرع الجزائري من خلال المادة 39 من الأمر 03-06 سالف الذكر على انه: " للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الامر".

وفي نفس السياق قام المشرع الجزائري وبشكل غير مباشر بتعداد للعطل التي يمكن ان يتمتع بها الموظف من خلال المادة 129 من الامر 03-06 عندما اشار الى انه يعد في وضعية الخدمة ايضا الموظف الموجود في عطلة سنوية او في عطلة مرضية او حادث مهني، الموظفة الموجودة في

¹ - المادة 107 من الأمر 03-06 ، المرجع السابق، ص 22.

² - حسونة بلقاسم ، المرجع السابق، ص 43.

عطلة امومة، المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 الى 212 و 215 من هذا الامر.¹

5- الحق في حرية الرأي والعمل النقابي والاضراب

اعترف المشرع الجزائري للموظفين بالحق في العمل النقابي ونص عن ذلك صراحة من خلال المادة 35 من الامر 03-06: " يمارس الموظف الحق النقابي في اطار التشريع المعمول به ". فالتمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة لحرية اساسية تكفلها الدساتير لجميع الافراد فيقوم دور النقابات هنا في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم.² وقد توسع الأمر 03-06 في اقرار هذا الحق عن غيره من النصوص القانونية التي سبقت صدوره، فقد حرص المشرع في نصوص المواد 26، 27، 28، 29 من نفس الامر على ضمان حرية الرأي للموظفين، وضمان عدم التمييز بينهم لأي سبب كان، كذلك عدم تأثر حياتهم المهنية بسبب انتمائهم الى تنظيمات نقابية او جمعيات واحزاب سياسية، او بسبب آرائهم قبل واثناء عهدتهم الانتخابية.

كما اعترف المشرع الجزائري ايضا بالحق في الاضراب في حدود ما يسمح به القانون وفي هذا السياق نص من خلال المادة 36 من الامر 03-06 سالف الذكر: " يمارس الموظف حق الاضراب في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ".

فالاضراب هو آلية قانونية ضرورية للعمل النقابي، والتعبير الاكثر وضوحا عن الاحتجاج ورمز التضامن بين الموظفين وهو تحريك للرأي العام.

وبالنظر الى ما قد ينجم عن الاضراب من عواقب وخيمة تعود بالسوء على المنتفعين بالدرجة الاولى، سعى المشرع الى ضبط ممارسة حق الاضراب بقيود اجرائية تحول دون تعسف الجهة القائمة به، كما انه بإمكان المشرع ولأسباب موضوعية ان يمنع ممارسة هذا الحق في قطاعات معينة.³

¹ - المواد من 208 الى 212 من الامر رقم 03-06 ، المرجع السابق، ص 41-43.

² - عديلة عبد الكريم، المرجع السابق، ص 43.

³ - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الاداري، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 340.

6- الحق في الحماية:

أقر المشرع الجزائري للموظف بحق الحماية من طرف الدولة من اجل ضمان قيامه بأعباء الوظيفة المكلف بها، ومنه استفادة الادارة العمومية من خدماته على أكمل وجه.¹ وفي هذا السياق نصت المادة 30 من الامر 03-06 على: " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد وإهانة او شتم او قذف او اعتداء ، من أي طبيعة كانت، اثناء ممارسة وظيفته او بمناسبةها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به، تحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الافعال.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة".²

وأضافت المادة 31 من نفس الامر انه في حالة " إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، يجب على المؤسسة او الادارة العمومية التي ينتمي اليها ان تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب الى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له".³

الفرع الثاني: واجبات الموظف العمومي

أقر المشرع للموظف العام مجموعة من الحقوق، يكتسبها مباشرة بعد تعيينه في المنصب المطلوب شغله، كما حمله بمجموعة من الالتزامات والواجبات مقابل تلك الحقوق، منها ما هو مرتبط بالوظيفة التي يقوم بأعبائها ومنها ما هو غير مرتبط بها.

وقد أشارت الى هذه الواجبات المواد من 40 الى 54 من الأمر 03-06 سالف الذكر، ويمكننا إجمالها في النقاط التالية:

¹ - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 57.

² - المادة 30 من الأمر 03-06 ، المرجع السابق، ص 09.

³ - المادة 31 ، نفس المرجع ، ص 10.

أولاً: واجب إحترام سلطة الدولة:

الموظف عند إلحاقه بالوظيفة العمومية يمارس عدة مهام لها صلة بالمصلحة العامة والتي تعكس في صورة الدولة، ومنها يتعين على الموظف العام ان يحترم سلطة الدولة عند قيامه بأي تصرف باعتباره يعمل تحت سلطتها ورقابتها المستمرة.¹

حيث ورد في التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016 في المادة 76 منه أنه: " على كل مواطن ان يؤدي بإخلاص واجباته تجاه المجموعة الوطنية "² ، وأكد المشرع من الامر 03-06 في نص المادة 40 على واجب احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

ثانياً: واجب القيام بالمهام بأمانة ودون تحيز:

الدستور الجزائري أعلن في المادة 25 منه على عدم تحيز الإدارة، وبالمقابل كرست المادة 41 من الامر 03-06 لتتص على: " يجب على الموظف ان يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز".³

ثالثاً: واجب المحافظة على أخلاقيات وكرامة الوظيفة العامة:

يعتبر إلتزام الموظف العام بالأخلاقيات أثناء ممارسة مهنته وإحترام النزاهة في الوظيفة التي أسندت إليه صفتان اساسيتان في إعطاء الاحترام للشخص.

حيث لا يجوز للموظف ان يأتي بتصرف يتنافى مع كرامة وظيفته او يتعارض مع صفته كموظف عام باعتباره يمثل الشخص المعنوي العام، كما ان هذا الإلتزام يفرض على الموظف ليس فقط داخل نطاق العمل بل ايضا خارجه، لأن ذلك يتعارض مع نزاهة وكرامة الوظيفة.⁴

¹ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 134.

² - المادة 76 من دستور 1996 الصادر بموجب ج.ر.ع رقم 76 الصادر في 1996/11/28 المعدل والمتمم بالقانون رقم 01-16 المؤرخ في 2016/03/06، ج.ر.ع 14 الصادرة في 2016/03/07، ص 15.

³ - المادة 42 من الامر 03-06، المرجع السابق، ص 06.

⁴ - شوارفي نجية وشوارفي سمية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون " الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة"، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2015-2016، ص 20.

وفي هذا الصدد تنص المادة 42 من الأمر 03-06 على: " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه ان يتسم في كل الاحوال بسنوك لائق ومحترم ".¹

رابعا: واجب الموظف بالتفرغ الكلي لوظيفته وعدم الجمع بينها وبين مهنة أخرى:

ان واجب أداء المهام المنوطة بالوظيفة من قبل الموظف بصفة شخصية ومستمرة يقتضيان التفرغ الكلي لها وعدم الانشغال بمهام مهنية أخرى، ففي هذا الاطار نص المشرع في المادة 43 من الأمر 03-06 في الفقرة الاولى منها على: " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في اطار خاص مهما كان نوعه ".²

ولقد أورد المشرع في ذات المادة 43 الفقرة 2 استثناء يتعلق بترخيص للموظفين بممارسة مهام التكوين والبحث والتعليم كنشاط ثانوي.

وأورد ايضا المشرع استثناء آخر ذكر في المادة 44 من الأمر 03-06 يتمثل بتمكين الاساتذة المنتمين الى قطاع التعليم العالي والباحثين وكذلك الاطباء المتخصصين بممارسة نشاط مربح في اطار خاص يوافق تخصصهم، وعادة يتم ذلك برخصة من جهة الادارة التي يتبعها الموظف.

وضمن اطار حماية الموظف وضمان مكانته داخل المجتمع³، جاءت في المادة 45 من الأمر 03-06 لتعلن انه: " يمنع على كل موظف، مهما كانت وضعيته في السلم الاداري، ان يمتلك داخل التراب الوطني او خارجه ، مباشرة او بواسطة شخص آخر، بأية صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها ان تأثر على استقلالته او تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع الى رقابة الادارة التي ينتمي اليها او لها صلة مع هذه الادارة، وذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون الاساسي للوظيفة ".⁴

¹ - المادة 42 من الامر 03-06 ، المرجع السابق، ص 11.

² - المادة 43 ، نفس المرجع، ص 11.

³ - عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص 135.

⁴ - المادة 45 من الامر 03-06، المرجع السابق، ص 11.

خامسا: واجب تحمل مسؤولية التنفيذ:

فحسب المادة 47 من الأمر 03-06 بأن: " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري فهو مسؤول عن تنفيذ جميع المهام الموكلة له، لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤسه".¹

ومن خلال نص هذه المادة نخلص بأنه ينجم عن التنفيذ تحمل كامل المسؤولية من جانب الموظف، كما ان هذا الواجب سيجعل الموظف اكثر حرصا على القيام بمهامه وفق القانون.²

سادسا: واجب الالتزام بالمحافظة على سر المهنة:

عمل الموظف يسمح له بالاطلاع على الأسرار المتعلقة بالخدمة العمومية او الوثائق الإدارية او تظلمات الافراد، فالموظف مطالب بعدم الكشف عن اي سر من الاسرار، وهذا الالتزام يعمل على حماية المصلحة العامة.³

إذ تنص المادة 48 من الأمر 03-06 على ضرورة الالتزام بسر المهنة وجاء فيها ما يلي: " يجب على الموظف الالتزام بالسري المهني، ويمنع عليه ان يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته او اي حدث او خبر علم به او اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السري المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"⁴، كما تنص المادة 49 من نفس الامر في فقرتها الأولى على: " على الموظف ان يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها".⁵

اذن من خلال نص المادتين 48 و 49 نجد أن الموظف ملزم بالمحافظة على اسرار المهنة وهذا كله من اجل حماية المصلحة العامة، كما انه ملزم بالسهر على المحافظة على الوثائق الإدارية التي وضعت تحت تصفه او تم الاطلاع عليها ولو بصفة عرضية.

1 - المادة 47 من الامر 03-06، المرجع السابق، ص 12.

2 - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 136.

3 - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 62.

4 - المادة 48 من الامر 03.06 ، المرجع السابق، ص 12.

5 - المادة 49 ، نفس المرجع ، ص 12.

سابعاً: واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة:

ممتلكات الإدارة هي ملك لجميع الموظفين، وُجدت من أجل خدمة المصلحة العامة، لذا تعين على الموظف المحافظة عليها وعدم استغلالها في خدمة المصلحة الخاصة للموظفين.

فقد ورد في المادة 80 من الدستور الجزائري انه " يجب على المواطن ان يحمي الملكية العامة، ومصالح المجموعة الوطنية ويحترم ملكية الغير ".¹

كما ورد هذا الواجب في المادة 50 من الامر 03-06، التي نصت على : " يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في اطار ممارسة مهامه ".²

كما تنص المادة 51 من نفس الامر على: " يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية او لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات والتجهيزات و وسائل الإدارة ".³

ثامناً: واجب احترام الرؤساء والمرؤوسين والزملاء:

هذا الالتزام يعتبر من أهم واجبات الموظف، وما على هذا الأخير إلا واجب الإلتزام بالأمر الصادر اليه من رئيسه، وتنفيذ الاعمال المنوطة إليه فور ابلاغه بها، حيث ان الرئيس الاداري هو الذي يقوم بتوزيع العامل عن العاملين بحسب التدرج الرئاسي.⁴

كما انه يجب على الموظفين التعامل مع بعض بإحترام في علاقاتهم وهذا ما فرضته المادة 52 من الامر 03-06.

تاسعاً: واجب احترام الجمهور:

يجب على الموظف أن يعامل المتعاملين بكل أدب واحترام وهذا ما وضحته المادة 53 التي نصت على: " يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة ودون مماثلة ".⁵

كما نصت المادة 54 على: " يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب او اشتراط او استلام، هدايا او هبات او أية امتيازات من اي نوع كانت، بطريقة مباشرة او بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في اطار مهامه ".⁶

¹ - المادة 80 من دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/16 ، المرجع السابق، ص 16.

² - المادة 50 من الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 12.

³ - المادة 51 ، نفس المرجع ، ص 12.

⁴ - حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 48.

⁵ - المادة 53 من الامر 03-06 ، المرجع السابق، ص 13.

⁶ - المادة 54 ، نفس المرجع ، ص 13.

خلاصة الفصل الأول

تمحور الفصل الأول من هذه الدراسة حول الإطار القانوني التنظيمي للتوظيف العمومي في الجزائر، ومن خلاله قمنا بتوضيح مفهوم الوظيفة العمومية، كما تطرقنا الى تعريف التوظيف وانواعه، وتعرضنا ايضا الى أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها. هذا بالاضافة الى المركز القانوني للموظف العمومي الجزائري وطبيعة علاقته بالادارة العمومية والحقوق والواجبات المترتبة على اكتساب صفة الموظف.

ومن خلال هذا الفصل توصلنا الى استخلاص النقاط التالية:

- أصبحت الوظيفة العامة جزءا من حياة المواطن بداية من ميلاده وصولا الى وفاته، فهو يدخل الحياة بشهادة ميلاد، ويخرج منها بشهادة وفاة، وكلاهما يُحرر في مجال الوظيفة العامة، وقد نصت أغلب الدول في دساتيرها على أن الوظائف العامة حقا للمواطنين. فالوظيفة العمومية تحتل مكانة مرموقة بإعتبارها أداة ومظهرا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة لأنها تعد جهاز الدولة في تنفيذ سياستها وتحقيق أهدافها.

- التوظيف هو النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن اليد العاملة المناسبة والملائمة لشغل مناصب العمل الشاغرة في المؤسسة، وذلك من خلال جهود الاستقطاب المبذولة لاجتذاب أكبر عدد ممكن من الموارد البشرية المؤهلة لأداء الهدف التي وُجدت من أجله، ويشمل التوظيف نوعان: توظيف خارجي والترقية.

- يوجد نظامان أساسيان للوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر:

- نظام يعتبر الوظيفة العمومية كمهنة وهو النظام المفتوح.

- نظام يعتبرها كمصلحة وهو النظام المغلق، وهذا الأخير هو النظام الذي تبنته الجزائر.

- تعتمد الادارة العمومية في تنفيذ مهامها على أشخاص يُطلق عليهم صفة الموظفين، فالموظف العام يعتبر مرآة الدولة، فإن صلح اختياره من قبلها صلحت الدولة بكاملها وإن تم اختياره خطأ لتولي الوظيفة العمومية لفسدت هي الأخرى.

- عرفت علاقة الموظف العام بالادارة العمومية عدة خلاقات حول تكييف هذه العلاقة، حيث إتجه البعض الى تكييفها على أساس تعاقدية، بينما اتجه البعض الآخر الى تكييفها على أساس تنظيمي، وهذا الأخير هو الاتجاه الذي أخذ به المشرع الجزائري.

- يتمتع الموظف العمومي بمجموعة من الحقوق يستمدّها من القوانين واللوائح التنظيمية تتمثل في: الحق في الراتب، الحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتقاعد، الحق في الترقية، الحق في العطل، الحق في حرية الرأي والعمل النقابي والإضراب، الحق في الحماية.
- وفي مقابل هذه الحقوق يترتب عليه واجبات وإلتزامات كواجب احترام سلطة الدولة، واجب القيام بالمهام بأمانة ودون تحيز، واجب المحافظة على أخلاقيات وكرامة الوظيفة، واجب التفرغ الكلي للوظيفة، واجب تحمل مسؤولية التنفيذ، واجب المحافظة على سر المهنة، وكذلك المحافظة على ممتلكات الإدارة.

الفصل الثاني

الإطار الإجرائي للاتحاق بالوظيفة العمومية

لقد أحاط المشرع الجزائري تقلد الوظائف العامة بمجموعة من القوانين و التنظيمات، التي
وجب على الإدارة العمومية و المؤسسات احترامها، فوضع مجموعة من الشروط يجب أن تتوفر في
كل من يرغب في الالتحاق بالوظيفة العمومية، والالتزام بالإجراءات العملية المتعلقة بتنظيم المسابقات
والاختبارات والفحوص المهنية، وهذا كله حفاظا على المصلحة العامة وتحقيقا لمبدأ المساواة والجدارة
للاتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر، وعليه خصصنا الفصل الثاني للإطار الإجرائي للاتحاق
بالوظيفة العمومية وافرنا له مبحثين:

المبحث الأول: المبادئ العامة للاتحاق بالوظيفة العمومية و الاستثناءات الواردة عليها

المبحث الثاني : شروط و كفايات الالتحاق بالوظيفة العمومية.

المبحث الأول

المبادئ العامة لالتحاق بالوظيفة العمومية والاستثناءات الواردة عليها

يخضع التحاق المواطنين بالوظيفة العمومية إلى مقتضيات ضمان تنفيذ مهام المرفق العام، تسبقه مبادئ محددة لا بد من أخذها بعين الاعتبار من طرف الجهة المعنية القائمة بعملية التوظيف، كما يجب الإشارة بوجود استثناءات ترد عليها ، وعليه ففي هذا المبحث سوف نتطرق إلى:

المطلب الأول : مبدأ المساواة

المطلب الثاني : مبدأ الجدارة

المطلب الثالث : الاستثناءات الواردة على تطبيقات مبادئ التوظيف

المطلب الأول

مبدأ المساواة في التوظيف

يعتبر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، احد المبادئ العامة للقانون الذي يحكم بدوره التعيين في الوظائف العامة، فهو بدوره يمثل جزء من حقوق الانسان المهمة، اتجهت نحوه كافة الانظمة الوظيفية المعاصرة في مختلف دول العالم المتقدم، وللتصدي لهذا المبدأ ارتأينا التعريف بمضمونه في الفرع الاول والتطرق لأسسه في الفرع الثاني.

الفرع الاول: مضمون مبدأ المساواة

اولا: التعريف بمبدأ المساواة:

فرض هذا المبدأ وجوده في معظم البلدان اقتداء بما ورد في إعلان حقوق الانسان والمواطن الصادر عن الثورة الفرنسية في 1789، والذي كرّسته المجموعة الدولية في الاعلان العالمي لحقوق الانسان في سنة 1948، حيث تنص المادة 21 منه على أنه " يحق لكل شخص الدخول على قدم المساواة في الوظائف العمومية التابعة لبلده " .

وقد صنّف في أعلى مراتب المبادئ الدستورية عموما وأدرج في سائر التشريعات والقوانين الاساسية للوظيفة العمومية المعاصرة في أغلب بلدان العالم ¹ ، حيث نصت المادة 63 من دستور

¹ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 130.

الجزائر لسنة 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/16 المؤرخ في 2016/03/06 المتضمن التعديل الدستوري على انه : " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط اخرى غير الشروط التي يحددها القانون ".¹ وكذلك نصت عليه المادة 74 من الامر 03-06 والتي جاء فيها: " يخضع التوظيف الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية ".² وعليه تقتضي المساواة في مجال الوظيفة العامة بين كافة المرشحين في شغل الوظائف العامة الالتزام بها، على ان تتوفر فيهم الشروط اللازمة لمتطلبات الوظيفة العمومية المعلن عنها، حيث لا تكون امتيازاً لطبقة دون سواها.

ان مبدأ المساواة بين البشر في جميع الميادين، أقرته جميع الأديان السماوية وخاصة الدين الاسلامي الحنيف، حيث أكد صراحة عليه من خلال قول الرسول - صلى الله عليه وسلم - في حديثه الشريف: " إن ربكم واحد وأباكم واحد لا فضل لعربي على أعجمي ولا لأعجمي على عربي ولا أحمر على أسود إلا بالتقوى " ³، ومفاد هذا المبدأ أنه لا يجوز التمييز بين المواطنين على أساس الجنس او العرق او الدين او الأفكار السياسية ، كما ينبغي ان يعامل الجميع على قدم المساواة ، لذا يمكن تحليله كدعوة مباشرة للسلطات العمومية، قصد تصور نظام انتقائي يعطي حظوظاً متساوية لجميع المترشحين للوظيفة العمومية.⁴

يكون الالتحاق بالوظيفة العمومية خاضعاً الى مقتضيات ضمان تنفيذ مهمة من مهام المرفق العام، وهذا ما يفسر وجود العديد من الشروط المقررة لتولي الوظائف العمومية ، بعض هذه الشروط ترتبط بالموصفات المطلوبة في المترشحين واخضاعهم بعدها الى مبدأ عام ذي قوة دستورية، هو مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية ، الى جانب الشروط التنظيمية المحددة أصلاً بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، والى تلك العمليات الاخرى التي افرزتها الممارسة العملية والتقنية.⁵

1 - المادة 63 من دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/16 ، المرجع السابق، ص 13.

2 - المادة 74 من الامر رقم 03/06، المرجع السابق، ص 17.

3 - عديلة عبد الكريم، المرجع السابق، ص 26.

4 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 130.

5 - غوفي هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة مكلمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 40.

فمبدأ المساواة يلزم السلطة الادارية باحترامه وتفادي التمييز بين المترشحين، فالقاعدة الاساسية لحقوق الانسان وحرياته تقوم على اساس مبدأ المساواة دون تمييز، وأن انهيار مبدأ المساواة يعني فقدان الحقوق والحرريات، فهذا المبدأ هو الذي يقوم عليه اساس النظام الديمقراطي في أي بلد، والتفاوت بين الناس يقضي على أهم منجزات الديمقراطية ويؤدي الى تسلط فئة على أخرى.

واحترام مبدأ المساواة في تولي المناصب العامة يتمثل في تجنب القيام ببعض التصرفات الادارية، وبعض مظاهر السلوك الاداري التي تتعارض كلياً مع نصوص هذا المبدأ الذي يشكل اساس الوظيفة العامة ذاتها، لذا لا يجوز لأي ادارة حجز وظائف لفئة معينة من المواطنين، فقيام الادارة بمثل هذه الاعمال يخالف ودون شك مبدأ المساواة.¹

وعليه يتوجب على الادارة ان تترك باب الوظيفة العامة مفتوحاً امام مواطني الدولة، كما يستوجب ان يكون تولي الوظائف العامة على أساس المساواة والكفاءة دون تمييز بين المرشحين.²

ثانياً: مظاهر مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية:

نصت المادة 02 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان على أنه: " لكل انسان حق التمتع بكافة الحقوق والحرريات الواردة في هذا الاعلان، دون تمييز كالتمييز بسبب العنصر واللون او اللغة او الجنس او الدين او الرأي السياسي او أي رأي آخر او الأصل الوطني او الاجتماعي او الثروة او الميلاد او اي وضع آخر دون تفرقة بين الرجال والنساء ".³

وعليه فإن كل دول العالم تنص عليه في دساتيرها وتنظيماتها الداخلية، وتعمل على ضمان تحقيقها وذلك من خلال ارساء مجموعة من المظاهر اهمها ضمان المساواة بين الجنسين.

¹ - غوفي هارون، المرجع السابق، ص 41-42.

² - علي خطار شنطاوي، الوجيز في القانون الاداري، دار وائل للنشر، 2003، ص 435.

³ - عبد الكريم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقهاء واجتهاد القضاة الاداريين)، مطبعة مزاراوي، الوادي، 2011، ص 96-97.

أما بالنسبة للجزائر فقد نصّت المادة 32 من القانون 01/16 المتضمن التعديل الدستوري على: " كل المواطنين سواسية امام القانون، ولا يمكن ان يتذرع بأي تمييز يعود سببه الى المولد، او العرق، او الجنس، أو الرأي، او أي شرط او ظرف آخر، شخصي او اجتماعي ".¹

المشرع الجزائري ضمن مبدأ عدم التمييز لطائفة الموظفين العموميين بوصفهم من أهم وسائل الادارة العامة وذلك لتنفيذ سياستها العامة، من خلال نص المادة 27 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها: " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم او جنسهم او أصلهم او بسبب اي ظرف من ظروفهم الشخصية او الاجتماعية ".² ومن خلال هذا النص يتضح لنا ان المشرع الجزائري منع منعا باتا جميع انواع التمييز بين الموظفين العموميين لأي سبب من الأسباب.

وعليه يشمل مبدأ عدم التمييز بين الموظفين مجموعة من المظاهر والصور التي ينبغي حمايتها والتكفل بها. وهذه المظاهر سوف نوردها كما يلي: رفض التمييز لاعتبارات (عامة) او (خاصة).³

1. رفض التمييز لاعتبارات عامة: حيث تضم كل من الاعتبارات السياسية و حرية الرأي.

أ- رفض التمييز لاعتبارات سياسية:

حرصت معظم التشريعات على رفض التمييز بين المترشحين لتولي الوظائف العمومية استنادا الى آرائهم وانتماتهم السياسية او الحزبية، فلا يجوز حجز وظائف معينة لأنصار حزب معين او معتنقي سياسة معينة، بمعنى ان لا يكون للموقف السياسي او لانتماء الحزبي للمرشح سببا لاستبعاده من تولي الوظائف العمومية⁴، وهذا ما جاء في المادة 28 من الامر 03-06: " لا يمكن ان يترتب على الانتماء الى تنظيم نقابي او جمعية اي تأثير على الحياة المهنية للموظف. مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال ان يؤثر انتماء او عدم انتماء الموظف الى حزب سياسي على حياته المهنية ".⁵

¹ - المادة 32 من القانون رقم 01/16، المتضمن التعديل الدستوري المؤرخ في 06/03/2016، ج ر.ع 14 ، الصادرة في 07/03/2016، ص 10.

² - المادة 27 من الامر 03/06، المرجع السابق، ص 9.

³ - قدوري لزهاري، المرجع السابق، ص 38.

⁴ - نفس المرجع، ص 38.

⁵ - المادة 28 من الامر 03/06، المرجع السابق، ص 9.

ب- رفض التمييز لاعتبارات حرية الرأي والتعبير:

نصت المادة 26 من الامر 03-06 على ان: " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه".¹ وعادة ما تكون حرية الرأي لصيقة بحرية التعبير، فحرية الرأي والتعبير هي حق من حقوق الانسان كفلته الاعراف والمواثيق الدولية مثل: ميثاق الامم المتحدة لحقوق الانسان. فهذه الضمانة تعتبر جد مهمة للموظف العمومي، الذي يعد حر في ابداء آرائه طالما انه لم يتجاوز حدود واجب التحفظ المفروضة عليه بسبب واجباته الوظيفية، عملا بنص المادة 26 من الامر 03-06 المذكورة أعلاه، وبالتالي فإنه يتعين على الادارة العمومية عدم التمييز بين الموظفين الذين يبديون آرائهم والآخرين الذين لا يبديونها، طالما أنهم متقيدون بواجب التحفظ المفروض عليهم، ويتساوون في الحقوق والواجبات ولا يجوز حرمانهم من حقوقهم او اتباع الصرامة اتجاههم، في حين التساهل مع الموظفين الآخرين، او حرمانهم من حقهم في الدفاع عن حقوقهم، في حالة تعرضهم لمتابعة تأديبية أثناء مسار حياتهم المهنية في الوظيفة العامة.²

2. رفض التمييز لاعتبارات خاصة: تضم كل من الاعتبارات الدينية واعتبارات الجنس.

أ- رفض التمييز لاعتبارات دينية:

معظم المواثيق الدولية والاتفاقيات المتعلقة بحقوق الانسان، أشارت الى ضرورة المساواة بين الافراد وعدم التمييز بينهم مهما كان سببه، سواء كان التمييز استنادا الى العقيدة او الدين. ويقصد بالتمييز على أساس الدين يعني اي تمييز او استثناء او تقييد او تفضيل، يقوم على اساس الدين او المعتقد ويكون غرضه او أثره تعطيل او انتقاص الاعتراف بحقوق الانسان والحريات الاساسية او التمتع بها او ممارستها على اساس من المساواة³، كما أشارت المادة 27 من الامر 03-06 على انه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب ظروفهم الشخصية او الاجتماعية ولا شك أن المعتقد الديني يعد ظرفا شخصيا واجتماعيا.

¹ - المادة 26 من الامر 03-06، المرجع السابق، ص 9.

² - عبد الكريم سواكر، المرجع السابق، ص 96.

³ - قدوري لزهاري، المرجع السابق، ص 42.

ب- رفض التمييز لاعتبارات الجنس:

رفض التمييز لاعتبارات الجنس يرمي الى المساواة بين الرجال والنساء في ميدان الوظيفة العمومية، فالتمييز ضد المرأة يعني تفرقة او استبعاد يتم على اساس الجنس، ويكون من آثاره احباط الاعتراف للمرأة بحقوقها والحريات الاساسية التي تتمتع بها، أي انه لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات الوظيفية، فلها حق تقلد الوظائف العمومية والمناصب العليا والحق في الترقية، وعليها ما على الرجل من واجبات، إلا انه قد يقع بعض التمييز في ممارسة بعض المهام التي لا تستطيع المرأة ممارستها بسبب عدم قدرتها على ذلك ، كتقلد مهمة الامام في الصلاة، ومهام الحراسة الليلية¹، وقد نصت المادة 27 من الامر 06-03 المذكورة سابقا على عدم جواز التمييز بين الموظفين بسبب الجنس وكذلك المادة 29 من الدستور الجزائري .

إن مختلف الاحكام القانونية والتنظيمية الصادرة في هذا الشأن بدءا بالامر 133/66، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، والقانون الاساسي العام للعامل الصادر عام 1978، واحكام المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، وصولا الى احكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 نجدها جميعا أكدت على مبدأ مساواة بين المواطنين وبين الجنسين في الالتحاق بالوظيفة العمومية.

ثالثا: تطبيقات مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية:

تعتبر المساواة غاية سامية وهدفا نبيلًا تسعى الدول الى تحقيقه، ولقد ناضلت الجزائر كغيرها من الدول من أجل بناء منظمات تقوم على مبادئ النظام الديمقراطي لتحقيق العدالة بين جميع المواطنين الجزائريين ، والسماح لكل مواطن بالمساهمة في بناء الوطن ومن أجل تجسيد ذلك نص الميثاق الوطني الصادر سنة 1976 على أن: " تشغيل كل المواطنين القادرين على العمل ضروري لبناء البلد، ومطلب من مطالب الاشتراكية."² وفي مجال المساواة بين الجنسين نص الميثاق الوطني

¹ - قدوري لزهاري، المرجع السابق، ص 43.

² - الامر رقم 76-57، المؤرخ في 5 جويلية 1976، المتضمن نشر الميثاق الوطني، ج.ر.ع 61، الصادر بتاريخ 30 جويلية 1976، ص 898.

على: " وإنطلاقاً من مبدأ المساواة بين الجنسين فإن الاشتراكية التي تعترف بالمكانة الأساسية للمرأة، تشجعها على ان تشتغل، لأن ذلك مصلحة للمجتمع ".¹

مع ضرورة التتويه بمبادئ الدين الإسلامي الذي أقر مبدأ المساواة والعدالة والإخاء منذ القرن السابع الميلادي، حيث كان النظام الطبقي والتمييز هو السائد آنذاك في جميع المجتمعات.

أكد بعد ذلك دستور 1976 الجزائري على مبدأ المساواة في المادة 41² منه والتي جاء فيها: " تكفل الدولة المساواة لكل المواطنين، وذلك بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين وتعوق إزدهار الانسان، وتحول دون المشاركة الفعلية لكل المواطنين في التنظيم السياسي، والاقتصادي والاجتماعي، والثقافي ".

كما أشار نفس الدستور في مادته 42 الى ضمان جميع الحقوق للمرأة الجزائرية وبعدها أكد دستور 1989 هو الآخر على مبدأ المساواة في المواد 28-30-48، ثم عمل دستور 1996 على تكريس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية حيث نص في مادته 63 على: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون ".³

كما عملت النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية على تبني مبدأ المساواة في التوظيف العمومي وذلك منذ الاستقلال والى غاية يومنا هذا، وهذا ما أكده نص المادة 05 من الامر 66-133، وكرّس المشرّع بنص المادة 74 من الامر 06-03 حيث نصت على: " يخضع التوظيف الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية ".⁴

الفرع الثاني: الأسس القانونية لمبدأ المساواة في التشريع الجزائري

يخضع التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية الى مبادئ وأسس تكاد تكون ثابتة في مختلف دول العالم ومن بينها الجزائر التي عملت على تبنيها والعمل بمقتضاها، بحيث يستمد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية أساسه من الدساتير والتشريع.

¹ - الامر رقم 76-57، المرجع السابق، ص 898.

² - قدوري لزهاري، المرجع السابق، ص 46.

³ - المادة 63 من القانون رقم 16-01، المتضمن التعديل الدستوري، المرجع السابق، ص 13.

⁴ - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 33.

أولاً: الأساس الدستوري لمبدأ المساواة في التشريع الجزائري

الدستور هو القانون الاساسي للدولة، يحتوي على عدد من القواعد التي تحكم المنظومة القانونية للوظيفة العمومية مباشرة، ومن ذلك التزمت مختلف الدساتير الجزائرية بمبدأ المساواة، حيث نصت المادة 10 من الدستور 1963 على الاهداف الاساسية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، والتي منها مقاومة كل نوع من التمييز، خاصة التمييز العنصري والديني. ثم نصت المادة 12 منه على مساواة كل الجزائريين في الحقوق والواجبات، وجاء في نص المادة 16 من نفس الدستور اعتراف الجمهورية بحق كل فرد في حياة لائقة وفي توزيع عادل للدخل الوطني.¹

أما عن دستور 1976 جاء في نص المادة 39 فقرة 2 منه: " كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات " ² وأكدت المادة 41 منه على ان الدولة تكفل المساواة لكل المواطنين وايضا وضحت المادة 44 منه على ان: " وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ، ما عدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والاهلية " .

تلاهما دستور 1989 الذي أتى في مرحلة الانفتاح السياسي عقب أحداث 5 أكتوبر 1988 إذ ورد في نص المادة 28 منه على ان: " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن ان يتذرع بأي تمييز يعود سببه الى المولد، او العرق، او الجنس، او الرأي، او اي شرط او ظرف آخر، شخصي او اجتماعي " ³ و نصت المادة 30 من نفس الدستور على ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات.

وكرّست المادة 48 منه المبدأ بالقول : " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط اخرى غير الشروط التي يحددها القانون " .

وأخيرا دستور 1996 في تعديله الاخير بالقانون رقم 16-01 ، الذي عدل بعض النصوص و اضاف أخرى، وتم إعادة ترتيب بعض النصوص و القواعد التي تضمنها فيما يخص مبدأ المساواة

¹ - غوفي هارون، المرجع السابق، ص 59.

² - المادة 39 من دستور 1976 الجزائري، الصادر بموجب أمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج ر.ع 94 الصادرة بتاريخ 1976/11/24، ص 70.

³ - المادة 28 من دستور 1989 الجزائري، المؤرخ في 23 فيفري 1989 ، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 18/89، المؤرخ في 1989/02/28، ج ر.ع 09، الصادرة بتاريخ 1989/03/01، ص 108.

مثلا جاء في المادة 122 منه التي اصبح ترقبما 140 بعد التعديل لسنة 2016 ، التي توكل صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية الى البرلمان، وقد نص على ذلك الفقرة 25 من هذه المادة بالقول " الضمانات الاساسية للموظفين، والقانون الاساسي العام للوظيف العمومي " كذلك المادة 63 من نفس الدستور والتي تنص على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف في الدولة، بينما أكدت المادة 69 من الدستور فقرة 1 على ما يلي: " لكل المواطنين الحق في العمل " هذا النص كرّس حق العمل ونسبه لكافة المواطنين دون تخلف أحد منهم.¹

ثانيا: الأساس التشريعي لمبدأ المساواة في التشريع الجزائري

بعد الاستقلال صدر القانون 167/62 المؤرخ في 1962/12/31 الذي نص على الاستمرار بالعمل بالقوانين الفرنسية الا ما يتنافى منها مع السيادة الوطنية والحقوق والحريات الاساسية للمواطنين.²

وأكد الامر 133/66 المؤرخ في 13 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية تحت عنوان: " يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها ". وعملا بنص المادة 05 التي جاء فيها: " ليس هناك اي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الاساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني او الشروط الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الاساسية الخاصة ".³

كما نصت المادة 11 من نفس الامر على: " يمنع كل تعيين في وظيفة شاغرة بصفة غير نظامية ".³ بعد ذلك صدر القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 اوت 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل، إذ نصت المادة 7 فقرة 2 منه على أن: " العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد اجور متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة اذا تساوا في التأهيل والمردود " و كرس المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 1985/03/23 والمتضمن القانون الاساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والادارات العمومية، مبدأ المساواة في المادة 34 منه.

¹ -المادة 69 من قانون رقم 01/16، المتضمن التعديل الدستوري الجزائري، المرجع السابق، ص 14.

² - قدوري لزهاري، المرجع السابق، ص 28.

³ - المادة 11 من الامر 133/66، المرجع السابق، ص 2-3.

وأخيرا الامر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نص في المادة 74 منه على: " يخضع التوظيف الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة " ¹.

المطلب الثاني

مبدأ الجدارة للاتحاق بالوظيفة العمومية

يرتبط مبدأ الجدارة ارتباطا وثيقا بمبدأ المساواة لأنه لا يكفي ضمان مبدأ المساواة بين الموظفين وقبوع طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية امامهم دون تمييز من حيث العرق او الجنس او الحالة الدينية او الحالة المالية، بل ينبغي فرض مؤهلات ومجموعة معارف للاتحاق بالوظيفة وتختلف من منصب لآخر. ²

الفرع الاول: مضمون مبدأ الجدارة

أولا: **التعريف بمبدأ الجدارة:** يعتبر مبدأ الجدارة من اهم المبادئ التي تكفل اختيار افضل العناصر القادرة على تحمل مسؤولية العمل الاداري، واعتبارا لذلك تضمن قانون الوظيفة العامة في الجزائر إقرار هذا المبدأ، حيث يعد نقطة انطلاق لتحقيق غاية الكفاءة في الوظيفة العمومية. ³

واعتبارا لذلك عملت الجزائر على تبني هذا المبدأ ويعرف فقهاء الادارة مبدأ الجدارة على انه: " ذلك المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم قائما على اساس الصلاحية وليس على اساس المحاباة " ⁴. وبالتالي يمكن تعريف مبدأ الجدارة على انه ذلك النظام الذي يكفل تحقيق مبدأ المساواة بين الافراد في الالتحاق بالوظائف العمومية، والاحتفاظ بهم على اساس الكفاءة والصلاحية - بعيدا عن المحسوبية - وعن طريق المسابقة.

¹ - المادة 74 من الامر 03/06، المرجع السابق، ص 17.

² - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 87.

³ - علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 283.

⁴ - نفس المرجع، ص 283.

ثانيا: آليات مبدأ الجدارة

- اعتماد امتحانات التسابق لاختيار الموظفين كأساس تطبيقي لهذا المبدأ.
 - الترقية وتكون على اساس الجدارة.
 - عدم اجراء اي تمييز على اساس ولاء حزبي او سياسي.¹
 - تكافؤ الفرص أمام المترشحين كافة للتنافس على الوظائف.
 - الاخذ بمبدأ دائمية الوظيفة العامة.
 - اقتصار التعيين في الوظيفة العامة على الافراد ذوي الكفاءة والقدرة.²
- اما الامر 03-06 جاء في نص المادة 80 على أنه: " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:
- المسابقة على اساس الاختبارات.
 - المسابقة على اساس الشهادات بالنسبة لبعض اسلاك الموظفين.
 - الفحص المهني.
 - التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الاساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة".³
- ومن خلال نص المادة 80 من الامر 03-06 اكد المشرع صراحة على ان الالتحاق بالوظيفة العامة يكون عن طريق المسابقة، وتطبيقا للنص المذكور اعلاه فلا تستطيع الادارة ان تلحق احد الموظفين وتعهد له وظيفة عامة دون اتباع اجراءات المسابقة وفق ما ينص عليه القانون.⁴
- فمسابقات التوظيف تعتبر من أهم الطرق المساعدة على الكشف عن الكفاءات والقدرات البشرية، حيث تعني القدرة على تحقيق الاهداف، حيث ان الموظف العام يساهم في تحقيق الاهداف، وبهذا فإن اعتماد نظام المسابقات كأسلوب للتوظيف كان الهدف منه اكتشاف مدى كفاءة المترشحين.⁵

¹ - بوعكاز يسرى ، المرجع السابق، ص 22.

² - علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 283.

³ - المادة 80 من الامر 03-06، المرجع السابق، ص 09.

⁴ - عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص 88.

⁵ - غوفي هارون ، المرجع السابق، ص 78.

ثالثا: تطبيق مبدأ الجدارة في الجزائر

عملت الجزائر على تبني مبدأ الجدارة في التوظيف العمومي، وذلك منذ صدور اول قانون اساسي عام منظم للوظيفة العمومية سنة 1966 الى غاية صدور آخر قانون ساري المفعول سنة 2006.

كما ان الدستور الجزائري لم يعرف مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية صراحة، ولم يعطي تعريفا له واكتفى بالنص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية من، خلال نص المادة 63 من دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون 01-16 التي جاءت على: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"¹. كما ان القوانين الاساسية للوظيفة لم تعطي تعريفا لمبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية ولكن أشارت اليه في بعض نصوصها بصفة غير مباشرة.حيث ورد في المادة 26 من الامر 66-133 على انه: " يتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين او بالكيفيتين معا:

1. مسابقات عن طريق الاختبارات

2. مسابقات عن طريق الشهادات "²

ومثال على ذلك الجامعة لو فرضنا ان لها مجموعة مناصب تتعلق بهيئة التدريس، وجب اتباع اجراءات المسابقة واطار المعنيين، بموجب اعلانات منشورة بشروط المسابقة وعدد المناصب المفتوحة وتاريخ التسجيل فتحه وغلقه والملف.

حيث يقتضي مبدأ الجدارة في مجال التعليم العالي خضوع المترشح للتقييم، تم خضوعه للمثول امام اساتذة ذوي خبرة ، ويتم ترتيب المترشحين حسب النقاط المحصل عليها، ومن هنا نجد بأنه يجب عليهم الخضوع لنظام المسابقة رغم ان الاستاذ مؤهل علميا بحصوله على الشهادة العلمية المطلوبة في المنصب كالمجستير او الدكتوراه وبالنظر لعدد المناصب المطالب بشغلها وبالنظر لعدد المرشحين لشغل هذه المناصب، يتعين اختيار الاكثر كفاءة عن طريق عدة معايير، التدريس، الكتب والمقالات المنشورة، المشاركات في البحوث والملتقيات الوطنية والدولية.³

¹ - المادة 63 من القانون رقم 01-16، المتضمن التعديل الدستوري الجزائري، المرجع السابق، ص 14.

² - المادة 26 من الامر 66-133، المرجع السابق، ص 49.

³ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 88-89.

الفرع الثاني: الأسس القانونية لمبدأ الجدارة في التشريع الجزائري

يرتكز مبدأ الجدارة في التوظيف على اساس المسابقات سواء كانت هذه المسابقات بالشهادات او الاختبارات، وهذا ما جاء في نص المادة 80 من الامر رقم 06-03: " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على اساس الاختبارات.
- المسابقة على اساس الشهادات بالنسبة لبعض اسلاك الموظفين.
- الفحص المهني.
- التوظيف المباشر بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الاساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة¹.

يفهم من هذا النص ان مبدأ الجدارة في التوظيف مجسد في مسابقات وهي ثلاثة أنواع:

- 1- المسابقات عن طريق الامتحانات او الاختبارات وفيها تبرز جدارة المعني بالتوظيف عن طريق اجراء اختبار بالحصول على أعلى وأحسن العلامات.
- 2- المسابقات عن طريق الشهادات وفيها تظهر كفاءة المرشح للوظيفة وصلاحيته لها عن طريق تقديم أعلى الشهادات العلمية ، والابحاث العلمية المنجزة .
- 3- المسابقات عن طريق تنظيم فحص مهني².

أما المادة 55 من الأمر رقم 12/78 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل فقد نصت على: "يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير اجمالي من خلا شهاداته وامكانياته ومراجعته المهنية او الامتحانات والاختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة"، كرسست هذه المادة مبدأ الجدارة في التوظيف عن طريق الشهادات والامكانيات والمراجع المهنية او عن طريق الامتحانات والاختبارات³.

والواقع ان اكثر ما يظهر فيه مبدأ الجدارة ،هو في النظام الذي يأخذ تصنيف مناصب العمل على النحو الذي جاء به القانون العام للعامل، ذلك أنه يستحيل على من لا خبرة له ولا كفاءة شغل

¹ - المادة 80 من الامر 03/06، المرجع السابق، ص 18.

² - غوفي هارون، المرجع السابق، ص 73.

³ - نفس المرجع، ص 73.

مناصب تم تحديد مهامها بدقة على النحو الذي جاء تفصيله في المادة 99 من هذا القانون والتي تقول: " أن منصب العمل يعني مجموعة مهام معينة يقوم العامل بانتظام في اطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العمل في عدادها ".

والسبب في تركيز هذا النظام على الجدارة راجع اساسا الى طبيعته التي تقوم على التصنيف الموضوعي للمناصب، والى طبيعة التكوين فيه والتي تقوم على التدريب المكثف والتخصص الدقيق، ولكن ذلك لا يعني ان النظام الذي يأخذ بالتصنيف الشخصي للوظائف اي النظام المغلق لا يأخذ بمبدأ الجدارة، كل ما هنالك ان النظام التعليمي القائم في اغلب الدول الآخذة به واسلوب التكوين فيها يجعل من المسابقات التي تجري لدى التوظيف سواء عن طريق الشهادات او الاختبارات مسابقات شكلية غير قادرة على كشف القدرات الحقيقية للمتشحين الى الوظائف المراد شغلها.¹

المطلب الثالث

الاستثناءات الواردة على مبادئ التوظيف

باعتبار ان التوظيف يعتمد على مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، فإن مراجعة تشريعات الوظيفة العامة، أقرت وجود استثناءات على المبدأين، وعليه سنعالج هذه الاستثناءات من خلال الفروع التالية:

الفرع الاول: نظام الوظائف المحجوزة

هي طريقة استثنائية لالتحاق بالوظائف العمومية، تبناها المشرع الجزائري غداة الاستقلال في أول قانون اساسي عام للوظيفة العمومية لسنة 1966، فالوظائف المحجوزة هي وظائف معينة لا تحتاج الى مستوى عال من الكفاءة وتُحجز هذه الوظائف لفئة معينة لها ظروف اجتماعية خاصة كالمعاقين او المصابين في عمليات حربية.²

¹ - غوفي هارون، المرجع السابق، ص 74.

² - فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الادارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص 15.

وتوظيف هذه الفئة يتم على اساس اعتبارات اجتماعية وانسانية، وهذا يحمل معنى وفاء الدولة لهذه الفئة التي ضحت في سبيل الدفاع عن الوطن، ويستهدف هذا الاستثناء اتاحة فرص التوظيف لهذه الفئات من الافراد وتحقيق رعاية مميزة لهم حيث لا يعتبر خروجاً عن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.¹ وعليه نصت المادة 38 من القانون رقم 07/99 المؤرخ في 5 افريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد على: " يحضى المجاهدين و أرامل وأبناء الشهداء بالأولوية في التكوين والتشغيل والترقية".²

وفي ظل نظام الوظائف المحجوزة توسع المشرع، وأضاف فئة ذوي الاحتياجات الخاصة المتمثلة في الاشخاص المعاقين، بموجب القانون رقم 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتضمن حماية الاشخاص المعاقين وترقيتهم.

الفرع الثاني: الوظائف العليا

تنشأ الوظائف العليا للدولة في اطار تنظيم المؤسسات والادارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 25/07/1990 الذي يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الادارة والمؤسسات العمومية. تمارس الوظائف العليا للدولة من خلال ممارسة مسؤوليات باسم الدولة، بهدف المساهمة مباشرة في تنفيذ السياسات العمومية للدولة.³ عرفت الجزائر الوظائف العليا، في مختلف مراحلها.

ففي ظل الامر 133/66 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، حيث ساد نظام الوظائف العليا. وفي القانون رقم 12/78 تطرق لهذه الوظائف في الفرع الثاني تحت عنوان "الوظائف العليا للحزب والدولة" في الفصل الرابع من الباب الثالث، وكرس ذلك في الامر 03-06 حيث تضمن هذه الوظائف في الفصل الثالث تحت عنوان " المناصب العليا والوظائف العليا للدولة "

¹ - غوفي هارون، المرجع السابق، ص 43.

² - المادة 38 من القانون رقم 07/99 المؤرخ في 5 افريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، ج ر، ع 25، الصادره بتاريخ 12 افريل 1999، ص 8.

³ - علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 12.

من الباب الاول.¹ إذ جاء في المادة 15 من الامر 03-06 منه: " تنشأ وظائف عليا للدولة في اطار تنظيم المؤسسات والادارات العمومية، تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور واعداد وتنفيذ السياسات العمومية ".²

الفرع الثالث: معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله

إعمالا للمادة 82 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، جاء المرسوم التنفيذي رقم 194/12 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية، وقد جاء بشرط جديد وهو معيار المكان الجغرافي وجعله معيار فاصل للمشاركة في المسابقة.³

حيث نصت المادة 6 منه على انه: " باستثناء المسابقات ذات البعد الوطني تجري المسابقات والفحوص المهنية على مستوى الولاية حيث يوجد منصب العمل المراد شغله.

وفي حالة وجود منصب العمل المراد شغله في بلدية بعيدة، تمنح الاولوية في التوظيف للمترشحين المقيمين في هذه البلدية".⁴ وبناء على ذلك فهل يمس هذا الشرط بمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة؟ خصوصا اذا علمنا ان نسبة المشاركة في المسابقة تقل كلما كانت المسابقة ذات بعد محلي يخص بلدية او ولاية مقارنة بما اذا كانت ذات طابع وطني، وبالتالي قد يحرم ذوي الجدارة من المشاركة في هاته المسابقات والفحوص المهنية، فهل يمكن اعتبار ما ورد في هذا المرسوم مخالف للدستور؟ او يمكن اعتباره تمييز ايجابي وبالتالي اعتباره استثناء يرد عن مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة تمليه اعتبارات اجتماعية اقتصادية وسياسية وهو ما نميل اليه.⁵ و قد كرس

¹ - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 25.

² - المادة 15 من الامر 03-06، المرجع السابق، ص 06.

³ - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 29.

⁴ - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012، يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها، ج ر ، ع 26 ، ص 10.

⁵ - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 29-30.

المادة 6 سابقة الذكر معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله، وجعلته شرطا لمشاركة المترشحين في المسابقات والفحوص المهنية.

يفهم من هذه المادة ان الاصل هو إعمال معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله في تراب الولاية او البلدية البعيدة، والاستثناء هو المسابقات ذات البعد الوطني الذي يفتح مجال المشاركة فيها لجميع المترشحين المستوفين للشروط القانونية، بغض النظر عن مكان اقامتهم.¹

¹ - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 32.

المبحث الثاني

شروط و كفايات الالتحاق بالوظيفة العمومية

على المترشح للالتحاق بالوظيفة العمومية استقاء شروط محددة عبر مختلف التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية ، وتجدر الإشارة أن للتوظيف العمومي إجراءات عملية وجب المرور بها لتقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري وسنحاول الإلمام بعناصر هذا المبحث من خلال تقسيمه إلى ثلاث مطالب :

المطلب الأول: شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية

المطلب الثاني: طرق التوظيف

المطلب الثالث: إجراءات التوظيف

المطلب الأول

شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية

نص الأمر 06-03 على شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث جاءت في نص المادة 75

على النحو التالي:

لا يمكن ان يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.¹ ولتوضيح مضمون الشروط العامة للتوظيف، خصصنا الفرع الاول للشروط العامة للتوظيف والفرع الثاني للشروط الخاصة للالتحاق ببعض الوظائف.

¹ - المادة 75، من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 17.

الفرع الأول: الشروط العامة

حددت الشروط العامة في الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 75 شروطا عامة لالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر وهي:

أولاً: شرط الجنسية

تعتبر الجنسية تلك الرابطة القانونية التي تجمع الفرد بالدولة، فتكسبه صفة المواطنة، أي الانتماء القانوني للدولة.¹ ومن ثم فإن الترشح لوظيفة عمومية يتوقف على مدى ارتباط المترشح بالدولة، وذلك نظراً لما تشتمل عليه الوظيفة العمومية من اسرار ومعلومات تتعلق بالدولة والمجتمع، لذا نجد المشرع الجزائري أكثر حرصاً، باشتراطه على من يتقدم لشغل أحد الوظائف العمومية ان يكون متصفاً أي حامل للجنسية الجزائرية.²

المشرع الجزائري في الأمر 03-06 لم يشير الى نوع الجنسية ما إذا كانت الجنسية أصلية أو مكتسبة أما بالنسبة للأمر رقم 66-133 ففرق بين الحامل للجنسية الأصلية وبين مكتسبها في مجال التوظيف العمومي، كما استثنى على القاعدة التي تشترط انقضاء عامين على التجنس بالجنسية الجزائرية، استثنت من ذلك الأجانب الذين شاركوا في الثورة الجزائرية.³

ومن المعلوم أن الجنسية الجزائرية يحكمها الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 10 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بموجب الأمر 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005، الذي أخذ برابطة الدم كأساس لاكتساب الجنسية الأصلية، حيث جاء في نص المادة 06 منه: "يعتبر جزائرياً الولد المولود من أب جزائري أو أم جزائرية".⁴

¹ - علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 249.

² - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 69.

³ - عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 51.

⁴ - المادة 06 من الأمر رقم 05-01 مؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل ويتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج.ر.ع 15، ص 15.

بينما نصت المادة 07 منه على: " 1/ يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر " :
الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين. .. 2/ الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم
مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها.¹

وبالتالي المشرع الجزائري قد أخذ عند تحديده لشروط إعطائه صفة جزائري الجنسية منذ
الولادة بمعيارين هما : المعيار الاول رابطة الدم والمعيار الثاني معيار الاقليم.² في حين نظم الجنسية
المكتسبة بالمواد 9 مكرر الى 13 من قانون الجنسية، وعليه يمكن لكل من يحمل الجنسية الجزائرية
سواء أصلية او مكتسبة ان يتقلد الوظائف العمومية في الجزائر هذا ما لم ينص القانون على خلاف
ذلك ، وعلى الخصوص بالنسبة لمكتسبي الجنسية الجزائرية.³

ثانيا: شرط التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة والخلق

ورد هذا الشرط صراحة في أحكام الفقرة 02 من المادة 75 من الامر 06-03 المنظم
لوظيفة العمومية، حيث جمع المشرع شرط التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة والاخلاق في شرط
واحد، وبمقتضى ذلك لا يمكن ان يعين الشخص في إحدى الوظائف العمومية ما لم يكن هذا الشرط،
إذ يمكن التحقق من تمتع الشخص بحقوقه المدنية بمراجعة سلطات الأمن المختصة وبالاطلاع على
شهادة السوابق العدلية، في حين حسن السيرة والأخلاق يشمل مجموعة الصفات التي يتمتع بها
الشخص وتظهر من خلال تعامله اليومي مع بقية الأشخاص داخل المجتمع.⁴

ثالثا: شرط الخدمة الوطنية

المشرع الجزائري اكد على تحديد وضعية المترشح تجاه الخدمة الوطنية، باعتبارها مسألة
مهمة بالنسبة للإدارة العامة والمترشح للوظيفة معا، حيث لا يمكن توظيف أي شخص ما لم يوضح

¹ - المادة 07، من الأمر رقم 05-01 ، المرجع السابق، ص 15.

² - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 16
جويلية 2006، المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العمومي، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 41.

³ - قدوري لزهاري، المرجع السابق، ص 56.

⁴ - عقون شراف، سياسات الموارد البشرية بالجماعات المحلية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير،
جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007، ص 111.

وضعيته إزاء الخدمة الوطنية، فقبل صدور الأمر رقم 06-03 كان يجب على المترشح لشغل وظيفة عمومية إما أن يكون أدى واجب الخدمة الوطنية وإما تقديم ما يثبت انه معفى منها.

ولكن نظرا للصعوبات التي عانى منها الشباب في مجال التوظيف، واستخراج الوثائق الادارية المطلوبة للالتحاق بأي وظيفة وذلك بسبب وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية ، اصدر رئيس الحكومة تعليمة رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008، تتضمن تعديل التعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الادارية.¹تضمنت: " إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين، وحصولهم على الوثائق الادارية التي قد يحتاجونها غير أنه يجب على كل طالب لعمل ان يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية بموجب شهادة تستظهر تحديد: " إن كان مستفيدا من التأجيل او مؤجل التجنيد، او مستثيا او معفى".²

كما أن هذا الشرط مكفول دستوريا قبل ان يكون واجبا قانونيا، حيث نصت المادة 76 من قانون 01-16 المتضمن التعديل الدستوري على أنه: " يجب على كل مواطن ان يحمي ويصون استقلال البلاد وسيادتها وسلامة ترابها الوطني و وحدة شعبها وجميع رموز الدولة. يعاقب القانون بكل صرامة على الخيانة والتجسس والولاء للعدو وعلى جميع الجرائم المرتكبة ضد أمن الدولة".³ كما تنص المادة 76 على أن: " على كل مواطن ان يؤدي بإخلاص واجباته تجاه المجموعة الوطنية التزام المواطن إزاء الوطن وإجبارية المشاركة في الدفاع عنه، واجبان مقدسان دائمان..."⁴ بينما نصت المادة 7 من قانون الخدمة الوطنية 06-14 المؤرخ في 9 غشت 2014، على أن: " كل مواطن لم يبرر وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية، لا يمكنه ان يوظف في القطاع

¹ - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 71.

² - تعليمة رئيس الحكومة رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008، تتضمن تعديل التعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الادارية، ص 327.

³ - المادة 76 من دستور 1996 ، المعدل والمتمم بالقانون 01-16 ، المرجع السابق، ص 15.

⁴ - نفس المرجع، ص 15.

العام او الخاص، وأن يزاول مهنته او نشاطا حرا...¹ وجاء في نص المادة 8 من نفس القانون على: " كل مواطن مدعو لشغل وظيفة ومنصب مسؤولية في مؤسسات الدولة والهيئات التابعة لها او لتولي مهمة انتخابية، يجب ان يكون متحررا من التزامات الخدمة الوطنية، كما هو محدد في المادة 60 منه ".² وعليه نخلص بأنه يوجد تطابق بين قانون الوظيفة العمومية و قانون الخدمة الوطنية، فكلاهما أغلقا عدة أبواب من المتهربين من الخدمة الوطنية، حيث تم منعهم من الالتحاق بالوظيفة العمومية ما لم يسوو وضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية ، إما أداء الخدمة الوطنية فعليا ، او تأجيل التجنيد للخدمة الوطنية او الاعفاء من التجنيد للخدمة الوطنية ، وذلك عن طريق تقديم وثائق رسمية مسلمة من وزارة الدفاع الوطني .

رابعا: شرط السن والقدرة البدنية و المؤهلات للالتحاق بالوظيفة العمومية:

1. شرط السن القانوني:

المشروع الجزائري نظم شرط السن القانوني ، بنص المادة 25 الفقرة 3 من الأمر 66-133 إلا انه لم يحدد الحد الأدنى لسن الترشح للوظيفة العمومية.³ أما بالنسبة للقانون الساري المفعول 06-03 المشروع نص عليه في المادة 78 بالقول : " تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشرة (18) سنة كاملة ".⁴ وأشترط المشروع الجزائري في بعض الاسلاك الخاصة قصد الالتحاق بالوظيفة العمومية عدم تجاوز المترشح سنا معيناً مثل الحماية المدنية او الأمن الوطني، وهذا نظرا لخصوصية المهام التي تمارسها هذه الأسلاك.

2. القدرة البدنية والذهنية:

جميع قوانين الوظيفة العمومية تشترط توافر القدرة البدنية والذهنية في الافراد المتقدمين للالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث يشترط المشروع الجزائري في اي مترشح لشغل الوظيفة العمومية ان يقدم:

- شهادة طبية صادرة من طبيب تثبت خلوه من اي مرض منها الامراض العقلية او العاهات.

¹ - المادة 7 من قانون رقم 14-16 المؤرخ في 9 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر، ع 48 ، ص 5.

² - المادة 8، نفس المرجع ، ص 5.

³ - المادة 25 من الامر 66-133، المرجع السابق، ص 549.

⁴ - المادة 78 من الامر 06-03، المرجع السابق، ص 18.

ـ شهادة طبية صادرة من طبيب الامراض الصدرية (خلوه من السل او شفاءه النهائي منه) أو أي مرض معد.¹ وفي هذا الشأن نصت المادة 5/75 من الأمر 03-06 على هذا الشرط، غير أن شرط اللياقة الصحية لا يعني استبعاد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من شغل الوظائف العمومية.²

3. التأهيل المطلوبة للاتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها:

يشمل هذا الشرط ان يكون المرشح للوظيفة العامة حاصلًا على درجة علمية، كشهادة البكالوريا، الليسانس، الماجستير، الماستر، الدكتوراه، أو أي شهادة ضرورية لإثبات التأهيل العلمي المطلوب كشرط أساسي للتعيين.³

حيث تضمنت المادة 8 من الأمر 03-06 تقسيم الموظفين الى أربعة مجموعات التي تتمثل في: أ-ب-ج-د، حيث نصت المادة 8 منه على: " تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة الآتية:

- المجموعة " أ " : وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات او كل مستوى تأهيل مماثل.
- المجموعة " ب " : وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم او كل مستوى تأهيل مماثل.
- المجموعة " ج " : وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم او كل مستوى تأهيل مماثل.

ـ المجموعة " د " : وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات

التنفيذ او كل مستوى تأهيل مماثل، ويمكن ان تقسم المجموعات الى مجموعات فرعية.⁴

وتطبيقا لهذا صدر المرسوم الرئاسي رقم : 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتضمن تحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.⁵

¹ - رشيد حباني، المرجع السابق، ص 50.

² - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 72.

³ - علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 260.

⁴ - المادة 8 من الامر 03-06، المرجع السابق، ص 06.

⁵ - المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المتضمن تحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج. ر. ع 61 الصادرة في 30 سبتمبر 2007، ص 08.

وبالتالي وجب على كل مترشح ان يستوفي الشروط المطلوبة للاتحاق بالوظيفة العمومية المطالب شغلها، حيث تتطلب بعض الوظائف مؤهل عالي، في حين بعض الوظائف تتطلب مجرد الإلمام بالقراءة والكتابة فقط.¹

خامسا: شرط التنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها:

بالرجوع للأمر 133-66 والمرسوم رقم 59-85 لم ينص على هذا الشرط ضمن شروط التوظيف، بينما الأمر 03-06 استحدث هذا الشرط، حيث نص القانون صراحة على ان تكون صحيفة السوابق العدلية بيضاء أي خالية من أي عقوبة جزائية ، إذ ورد في نص المادة 75 فقرة 03 التي جاء فيها: " ان لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها " ² ومن خلال هذه المادة نجد أنه اورد هذا الشرط بصورة عامة دون تفصيل، حيث لم يحدد طبيعة الملاحظات التي تحملها صحيفة السوابق القضائية، ما نوع هذه الاحكام ؟ هل تخص الجرح والمخالفات ام الجنايات، وهل تشمل بالنسبة للعقوبة الموقوفة النفاذ ام لا؟ وهل تدخل ضمن حالة التنافى او لا، ولم يحدد مسألة رد الاعتبار.³

الفرع ثاني: الشروط الخاصة للتوظيف

يتطلب في كل مترشح مؤهل للاتحاق بوظيفة عمومية مجموعة من الشروط العامة يستوجب توافرها فيه، وإلى جانب هذه الشروط حدد المشرع الجزائري قصد التعيين شروط خاصة في بعض أسلاك التوظيف يمكن حصرها فيما يلي:

أولا : شرط الفحص الطبي

يهدف نمط التوظيف عن طريق الفحص الطبي الى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الاسلاك والرتب التي تنتمي الى الافواج (ب.ج.د) المحددة بموجب المادة 8 من الامر 03-06.⁴

¹ - حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 20.

² - المادة 75 من الامر 03-06، المرجع السابق، ص 17.

³ - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 41.

⁴ - رشيد حباني، المرجع السابق، ص 54.

حيث نص المشرع على هذا الشرط في المادة 76 من نفس الامر والتي جاء فيها: "يمكن الادارة عند الاقتضاء، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض اسلاك الموظفين".¹

ومن هنا ونظرا لطبيعة مهام بعض اسلاك التوظيف وما قد تنطوي عليه من خطورة او انها تحتاج لموظفين يمتازون بمواصفات بدنية خاصة، فإنه يمكن للادارة التي تدير مثل هذه القطاعات ان تقوم بتنظيم فحص طبي مسبق للتوظيف في بعض الرتب التابعة لها ، وذلك حتى يتسنى لها ضمان القدرة البدنية للمواطنين للقيام بمهام هاته الرتب، و كمثل على ذلك: الفحوص الطبية التي تجريها ادارة الامن الوطني عند مبادرتها في عملية التوظيف ، وكذلك ادارة السجون، وادارة الحماية المدنية...الخ.

ثانيا: شرط التحقيق الاداري المسبق

صرح المشرع الجزائري من خلال الفقرة الاخيرة للمادة 77 من الامر 06-03 على امكانية اجراء تحقيق اداري مسبق، وذلك ضمانا لاستقرار بعض الادارات التي تدير قطاعات حساسة كالامن الوطني، الجمارك...الخ، وابعاد كل شخص قد يشكل خطرا عليها، فهو اجراء مسبق يكون قبل توظيف اي مترشح حماية للتوظيف العمومي.²

المطلب الثاني

طرق التوظيف

لقد سبق التطرق الى إلزامية توفر شروط معينة في المترشح لالتحاق بالوظيفة العمومية، ومن هنا لا يكفي استيفاء الشروط لالتحاق بالوظيفة العمومية، بل ينبغي على المترشح لها ، ان يمر عبر طرق يتم من خلالها اختيار المترشحين.

الفرع الأول: المسابقة

تعتبر المسابقة من أكثر الطرق شيوعا في شغل الوظائف العمومية، ويمتاز أسلوبها كونه ضمانة اساسية، لتجسيد مبدأ المساواة والجدارة لتقلد الوظائف العمومية، فعملت الجزائر على تكريس

¹ -المادة 76 من الامر 06-03، المرجع السابق، ص 18.

² - قدوري لزهاري، المرجع السابق، ص 61.

هذا النظام في قوانين وانظمة وظيفتها العمومية، بداية من الامر رقم 133/66 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 26 منه حيث نصت على: " يتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين او للكيفيتين معا:

1. مسابقات عن طريق الاختبارات.

2. مسابقات عن طريق الشهادات...¹

وتطرق لها المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية بموجب المادة 34 منه، فقد نصت على: " يجري التوظيف حسب كيفية واحدة او عدة كيفيات مما يأتي:

1. المسابقة على اساس الاختبارات.

2. المسابقة على اساس الشهادات.

3. الامتحان او الاختبارات المهنية.

4. الاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر لهم خبرة مهنية كافية، عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد استشارة لجنة الموظفين.

5. عن طريق التوظيف المباشر حسب الشروط الآتية:

أ- من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصص التابعة للمؤسسات او الادارات العمومية المعنية.

ب- من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الاخرى غير التي سبق ذكرها في المقطع (أ) أعلاه.

ت- وعلى سبيل الاستثناء من بين المترشحين الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المحددة للالتحاق بمناصب العمل².

¹ - المادة 26 من الامر 66-133، المرجع السابق، ص 549.

² - المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59، المرجع السابق، ص 4.

اما فيها يخص الامر 03-06 فقد نصت المادة 80 على: " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن

طريق:

- المسابقة على اساس الاختبارات.
 - المسابقة على اساس الشهادات بالنسبة لبعض اسلاك الموظفين.
 - الفحص المهني...¹ وبالتالي نتطرق الى أنواع هذه المسابقات بإيجاز
- اولا: التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات

يقصد بالتوظيف عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات، اختيار افضل المترشحين على اساس المسابقة الاختبارية، ويكون التعيين في الوظيفة العمومية بالنجاح في اختبار المسابقة.² وتتخذ المسابقة على اساس الاختبار صور مختلفة، إما تكون اختبارات كتابية او شفوية او الاثنين معا، فالاختبارات الكتابية هي تلك التي توضع فيها الاسئلة كتابيا، ويقوم فيها بالإجابة حيث تهدف هذه الاختبارات الكتابية تأكيد مدى الكفاءة الذهنية والمستوى العلمي للمتسابق.

وبالرجوع الى التعليم رقم 38 المؤرخة في 02-08-2008 التي تحدد تنظيم المسابقات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب والاسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية.

حيث نصت في النقطة الثانية منها على الاختبارات التي تشملها المسابقات والاختبارات المهنية للالتحاق بالرتب والاسلاك المشتركة.³ تذكر منها على سبيل المثال:

- سلك المقتصدين.
- رتبة مقتصد.

¹ - المادة 80 من الامر 03-06، المرجع السابق، ص 18.

² - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 80.

³ - التعليم رقم 38، المؤرخة في 02/08/2008، التي تحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب والاسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية، مجموعة المنشير والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، اكتوبر 2008، ص 227.

ويتمثل الاختبار الخاص بها:

1. اختبار في مادة الثقافة العامة، المدة ساعتان، المعامل 2
2. اختبار في القانون الإداري او المحاسبة العامة، والمالية العامة، المدة 3 ساعات، المعامل 3.
3. اختبار في اللغة الاجنبية " فرنسية" المدة ساعتان، المعامل 1
4. اختبار في مادة تكنولوجيا الاعلام والاتصال، المدة ساعتان، المعامل 1.

فهذا نوع من المسابقات تحول الشخص الناجح دون الكشف عن الكفاءة المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية، لأن الامتحانات الكتابية تعجز على إظهار كفاءتها، لذا وجب ان تتبع باختبار شفوي، إلا أنه بالرغم من الانتقادات الموجهة لهذه الطريقة فإنها تبقى طريقة فعالة تقتضيها المصلحة العامة للوصول الى الوظيفة العامة عن طريق الجدارة.¹

ثانيا: التوظيف عن طريق المسابقات على اساس الشهادات

هذا النوع من المسابقات تكون الشهادة التي حصل عليها المترشح دورا في التعيين، ويعتمد هذا النمط من التوظيف على معايير لانتقاء المترشحين حددتها المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 وتتمثل هذه المعايير في:

- ملاءمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك او الرتبة المطلوبين في المسابقة.
- تكوين مستوى أعلى من المؤهل او الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة.
- الأعمال والدراسات المنجزة، عند الاقتضاء.
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص، مهما كان قطاع النشاط او طبيعة المنصب المشغول، او تاريخ الحصول على الشهادة.
- نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء...².

تمر عملية التوظيف عن طريق المسابقة على اساس الشهادة نفسها نفس المسابقة على اساس الاختبار إلا ان الاختلاف يتمثل في تشكيل لجنة المحادثة مع المترشحين، التي تعمل بإجراء تقييم للمترشحين، ويتم تنقيطهم ليعد بعدها محضر موقع من قبل أعضاء اللجنة جميعا.³

¹ - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 62.

² - المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المرجع السابق، ص 12.

³ - زكري عمار، المرجع السابق، ص 78.

بعدها يقوم مسؤول المؤسسة او الادارة المعنية باستدعاء اللجنة المختصة بالإعلان عن النتائج النهائية، ويتم بعدها تنقيط ملفاتهم، بعدها يتم تدوين اشغال اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية في محضر، وتسلم نسخة منه الى مصالح الوظيفة العمومية في أجل اقصاه 8 أيام من تاريخ المحضر ليتم بعدها اخطار المترشحين الناجحين في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ الامضاء على محضر الاعلان عن النتائج النهائية، ويجب على المترشح ان يلتحق بمنصب عمله.¹

الفرع الثاني: الطرق الاخرى للتوظيف

سنتناول في هذا الفرع طرق اخرى لاختيار الموظفين وتطبيقاتها في التشريع الجزائري، وتمثل هذه الطرق في:

- الفحص المهني.
- التوظيف المباشر.
- التعاقد.

أولاً: التوظيف على أساس الفحوصات المهنية

وتتم هذه الطريقة من التوظيف وفقاً للشروط والاشكال المقررة، بالنسبة للمسابقات على اساس المسابقات او المسابقات على اساس الشهادة، ولكن نميز بينهم حيث يعتبر التوظيف عن طريق الفحوصات المهنية أحد أنواع التوظيف التي نصت عليها المادة 80 من الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية في الفقرة 03.²

تجري الفحوصات المهنية بالإعلان عن فتح وتنظيم الفحص المهني، وذلك بالإشهار عنه عن طريق إصاق الاعلانات على مستوى الادارة العمومية المعنية وعلى مستوى مركز الامتحانات ايضا وأمثلة على هذا النمط سنتناول:

- العمال المهنيين.
- الحجاب.
- سائقي السيارات.³

¹ - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 83.

² - المادة 80 من الامر 06-03، المرجع السابق، ص 18.

³ - زكري عمار، المرجع السابق، ص 80.

1- بالنسبة لسلك العمال المهنيين:

فالقانون الذي ينظمهم هو المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب حيث خصص لهذا السلك الفصل الثاني من المادة 8 الى المادة 19.¹ اما بالنسبة لطريقة التوظيف بالنسبة لسلك العمال المهنيين:

- اختبار تطبيقي يحتوي على عدة فحوص، تهدف لتقييم مؤهلات المترشح لمنصب العمال المهني، مدته ساعتين، بمعامل 3.
- اختبار شفوي لمدة 30 دقيقة، بمعامل 1.²

2- بالنسبة لسلك الحجاب:

فحسب المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب ، حيث نصت على: " يكلف الحجاب باستقبال الزوار وتوجيههم وتسليم الوثائق الادارية والبريد بين المصالح ".³

اما بالنسبة للاختبار فيكون: اختبار كتابي في الثقافة العامة، ويرمي الى تقييم المعلومات العامة للمترشح، وتكون مدته ساعتين وبمعامل اثنين.⁴

3- بالنسبة لسلك سائقي السيارات: يشتمل سلك سائقي السيارات على رتبتين:

- رتبة سائقي السيارات من الصنف الثاني.
- رتبة سائقي السيارات من الصنف الاول.

¹ - المواد من 8 الى 19 من المرسوم التنفيذي رقم 08-05، المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون

الاساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، ج. ر. ع 03، ص 33.

² - عديلة عبد الكريم، المرجع السابق، ص 79.

³ - المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 08-05، المرجع السابق، ص 34.

⁴ - عديلة عبد الكريم، المرجع السابق، ص 79.

أما مهام سائقي السيارات من الصنف الثاني نصت المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 08-06 على: " يكلف سائق السيارات من الصنف الثاني بسيارة السيارات السياحية او النفعية التي يتكفلون بها، وبصيانتها العادية".¹

وأما مهام سائقي السيارات من الصنف الاول نصت عليها المادة 26 من نفس المرسوم على: "يكلف سائقوا السيارات من الصنف الاول بسيارة المركبات ذات الوزن الثقيل و/او النقل الجماعي التي يتكفلون بها وبصيانتها العادية، كما يمكن ان يكلفوا بسيارة السيارات السياحية او النفعية".² تتكفل بهذا النوع من الفحص المهني مديريات النقل على المستوى الولائي ويتضمن:

- 1- اختبار شفوي في الثقافة العامة.... معامل 02.
- 2- اختبار شفوي في قانون المرور معامل 03.
- 3- اختبار شفوي في مادة ميكانيك السيارات للفئة المعنية.... معامل 02.
- 4- اختبار تطبيقي في مادة السياقة ... معامل 04.³

ثانيا: التوظيف المباشر

نصت على هذا النوع من طرق التوظيف المادة 80 من الأمر 06 / 03 في فقرتها الرابعة بالقول: "...التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الاساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة".⁴

فيقتصر هذا النوع على المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا قصد التحضير للالتحاق بالوظيفة العمومية، والامثلة على ذلك متعددة: وزارة الصحة والسكان واصلاح المستشفيات، حيث تعتمد على التوظيف المباشر بالنسبة للأسلاك الشبه طبية التي يتخرج منتسبوها من المعاهد الوطنية للتكوين الشبه الطبي، وكذا بالنسبة لتوظيف خرجي المدرسة العليا للأساتذة (ENS) بوزارة التربية والتعليم.⁵

¹ - المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 08-05، المرجع السابق، ص 34.

² - المادة 26، نفس المرجع، ص 34.

³ - زكري عمار، المرجع السابق، ص 80.

⁴ - المادة 80 من الامر 06-03، المرجع السابق، ص 09.

⁵ - عديلة عبد الكريم، المرجع السابق، ص 80.

ثالثا: التوظيف عن طريق التعاقد:

هي طريقة استثنائية في التوظيف بشكل عام، كما انه يحدد كفاءات توظيف الاعوان المتعاقدين المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 2007/09/30، واللجوء لهذه الصفة الاستثنائية بتوظيف اعوان متعاقدين نصت عليه المادة 20 من الامر 06-03 بتحديد الحالات التي يمكن اللجوء اليها لهذا النوع.

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف او انشاء سلك جديد للموظفين.
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.¹

ويوظف الاعوان المتعاقدون بصفة استثنائية ، بموجب عقد محدد المدة في حدود آجال انجاز العمليات التي تكتسي طابعا مؤقتا، ويحدد تعداد مناصب الشغل، ومدة العقود بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.² وعن الآثار المترتبة عن التوظيف عن طريق التعاقد، فإنهم يستفيدون من نفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف الفعلي، من حيث الراتب ، والحماية الاجتماعية ، والاستفادة من الخدمات الاجتماعية.³

المطلب الثالث

اجراءات التوظيف

سنعالج في هذا المطلب مختلف الاجراءات الخاصة بالمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، وكذا التعديلات التي طرأت عليها من خلال المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكفاءات تنفيذ المسابقات والفحوص المهنية و ذلك عبر ثلاث مراحل خصصنا لكل منها فرعا مستقلا:

الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة والاعلان عنها

الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشيح واعداد القوائم النهائية.

الفرع الثالث: مرحلة سير المسابقات والاختبارات المهنية وإعلان النتائج

¹ - المادة 20 من الامر 06-03، المرجع السابق، ص 08.

² - المادة 11 من المرسوم الرئاسي 07-308، المحدد لكفاءات توظيف الاعوان المتعاقدون وحقوقهم و واجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي عليهم ، ج ر، ع ،61، المؤرخ في 30 ديسمبر 2007، ص 18.

³ - عقون شراف ، المرجع السابق، ص 116.

الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة والاعلان عنها

يتم تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية بموجب قرار يتم اتخاذه من قبل السلطة المختصة بالوظيفة او الوزير المعني.¹

أولاً: فتح المسابقة: (أنظر الملحق رقم: 01-02)

يتم فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية حسب الحالة، بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة الوصية. يوضح القرار او المقرر المنصوص عليهما في الفقرة اعلاه على الخصوص ما يأتي:

- السلك او الاسلاك والرتب التي تم من أجلها فتح المسابقات او الامتحانات او الفحوص المهنية.
- نمط التوظيف او الترقية(مسابقة على اساس الشهادات او الاختبارات او امتحان او فحص مهني)
- عدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل نمط توظيف او ترقية.
- الشروط القانونية الاساسية للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.
- عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها، وعند الاقتضاء النقاط الاقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.
- تاريخ فتح التسجيلات وانتهائها.
- تشكيلة لجنة الانتقاء في المسابقة على اساس الشهادات.
- تشكيلة لجنة القبول و/او النجاح النهائي.²

يتم وجوبا تبليغ نسخة من القرار او المقرر: الى المصالح المركزية او المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في أجل اقصاه خمسة ايام عمل، ابتداء من تاريخ توقيعها، وتلتزم المصالح ابداء رأيها في مطابقة القرار او المقرر للتنظيم المعمول به في أجل اقصاه 7 ايام عمل ابتداء من تاريخ استلامهما، وعند انقضاء هذا الاجل يعتبر الرأي المطابق مكتسبا.

نلاحظ من خلال المرسوم التنفيذي 12-194 قاص الآجال التي كانت محددة في المرسوم 95-293 لخمس ايام وذلك لإضفاء المصدقية والمرونة على هذه العملية.³

¹ - حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 23.

² - المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-194، المرجع السابق، ص 12.

³ - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 85.

ثانيا: الاعلان عن المسابقة (أنظر الملحق رقم: 03)

بعد الحصول على الرأي المطابق لقرار فتح المسابقة وجب اشهار القرار عن طريق:

- اشهاره عن طريق الاعلان في الصحافة المكتوبة.
- عن طريق الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل.¹
- عبر الموقع الالكتروني للمديرية العامة للوظيفة العامة:

www.concours.fonction-publique.gov.dz

كما يتضمن اعلان الصحافة المكتوبة او الإلصاق ما يلي:

- تكوين ملف الترشح.
- مكان ايداع الملف.
- مكان اجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية عند الاقتضاء.
- معايير الانتقاء بالنسبة للمسابقة على اساس الشهادة.
- طرق الطعن للمتشحين المرفوضة ملفاتهم.²

وقد اوردت التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق احكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012 نماذج لهذه القرارات والمقررات، فإن الهدف من رأي المطابق لمصالح الوظيفة العمومية هو التأكد من مدى مطابقة احكام قرار ومقرر الفتح لـ:

- الأحكام القانونية الاساسية المتعلقة بالشروط المطلوبة للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية (الشهادات والمؤهلات المطلوبة للتوظيف).
- الاحكام التنظيمية المنصوص عليها في القرارات المحددة لإطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية (طبيعة الاختبارات، تنقيط معايير الانتقاد في المسابقات على اساس الشهادات...الخ)
- مقرر توزيع المناصب المالية.³

¹ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 102.

² - المادة 12 من المرسوم التنفيذي 12-194، المرجع السابق، ص 12.

³ - تعليمية رقم 01، المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق احكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجراءها، ص06.

وفيما يخص تكوين ملف الترشيح في ظل المرسوم التنفيذي الذي جاءت تطبيقا له التعلية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 فقد اوجب ان تتضمن ملفات الترشيح للمسابقات والفحوص المهنية ما يلي:

1- بالنسبة للمسابقات على اساس الاختبارات والفحوص المهنية يتكون الملف من:

- نسخة طبق الاصل مصادق عليها من الشهادة او المؤهل المطلوب.
 - نسخة طبق الاصل مصادق عليها من الوثيقة التي تثبت وضعية المترشح اتجاه الخدمة الوطنية.
 - نسخة طبق الاصل مصادق عليها من بطاقة التعريف.
 - شهادة السوابق العدلية سارية المفعول (صحيفة رقم 03)
 - صورتان شمسيان.
 - شهادة الإقامة بالنسبة لمسابقات التوظيف في الولايات او البلديات البعيدة.
- 2- أما بالنسبة للمسابقات على اساس الشهادة زيادة على الوثائق السابقة اضافة الوثائق التالية:**
- شهادات العمل التي تحدد الخبرة المهنية للمترشح، مؤشر عليها من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، بالنسبة للخبرة المكتسبة في القطاع الخاص عند الاقتضاء.
 - نسخة طبق الاصل، لكشف النقاط للمسار الدراسي.
 - شهادة تثبت مدة العمل المؤداة فعليا من طرف المترشح في اطار جهاز الادماج المهني او الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات توضح المنصب المشغول.
 - كل وثيقة تثبت متابعة المترشح تكويننا اعلى من الشهادة المطلوبة في التخصص.¹
 - كل وثيقة تثبت الاشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في التخصص.
 - شهادة طبية تؤكد قدرة المترشح على ممارسة المهام المنوطة بالرتبة المطلوبة.
 - ويتعين على المترشحين الناجحين نهائيا استكمال ملفات توظيفهم بشهادة الجنسية، نسخة من شهادة الميلاد، وشهادة عائلية.²

¹ - تعلية رقم 01، المرجع السابق، ص 10.

² - نفس المرجع، ص 11.

أما فيما يخص فتح التسجيلات، يتم ايداع او ارسال ملفات الترشح للمسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية ابتداء من تاريخ صدور اول اشهار في الصحافة المكتوبة او الإلصاق. وتختتم هذه العملية بعد 45 يوم، ويتم غلق التسجيلات وفق الآجال المحددة في مقرر او قرار الفتح، وبالتالي ترفض كل ملفات الترشح الواردة بعد هذه الآجال.

أما المرسوم التنفيذي رقم 194/12 فقد نصت المادة 13 منه على : " يتم ايداع او ارسال ملفات الترشح للمسابقات والفحوص المهنية، ابتداء من تاريخ اول اعلان في الصحافة المكتوبة او إصاق الاعلان تحدد مدة التسجيلات بخمسة عشر يوم عمل على الاقل وثلاثين يوم عمل على الاكثر، ابتداء من تاريخ اول اعلام في الصحافة المكتوبة او الإلصاق "1.

الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشح واعداد القوائم النهائية

أولاً: دراسة ملفات الترشح

يتم دراسة ملفات الترشح ويجب الانتهاء من هذه العملية في أجل أقصاه 10 ايام التي تلي تاريخ غلق التسجيلات ويترتب عن هذه الدراسة إعداد محضر تدون فيه ما يلي:

1. القائمة الاسمية للمترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة او الفحص المهني او الامتحان، وذلك ممن توفرت فيهم الشروط المطلوبة.

2. القائمة الاسمية للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم، مع تبيان أسباب الرفض والتي تعود مثلاً لنقص بعض الوثائق او عدم مطابقة التخصص لشهادة او مؤهل المترشح...الخ.

وعلى الادارة المعنية تبليغ المحضر مرفق بنسخة من اول إعلان عن المسابقة الى المصالح المركزية او المحلية للوظيفة العمومية، حسب الحالة في أجل لا يتعدى خمسة عشر يوم عمل ابتداء من تاريخ غلق التسجيلات.²

¹ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 194-12، المرجع السابق، ص 12-13.

² - التعليم رقم 01، المرجع السابق، ص 12.

ثانيا: إعداد القوائم النهائية:

يتم اعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية من طرف لجنة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويتعين على الادارة العمومية او المؤسسة اعلام المترشحين، بقبولهم لإجراء المسابقة او رفض ترشيحهم بواسطة رسالة فردية وعن طريق الإلصاق على مستوى هذه المؤسسة او الادارة العمومية وبأية طريقة ملائمة في أجل لا يقل عن 10 ايام قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة او الامتحان والفحص المهني.¹

كما على الادارة إعلام المترشحين غير المقبولين في المسابقة بأسباب رفضهم وفقا للأجال المحددة اي 10 أيام.

وللمترشحين غير المقبولين في المسابقة لهم حق تقديم طعون في أجل لا يقل عن 10 أيام قبل التاريخ المقرر لإجراء الامتحانات طبقا لما جاء في المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95. أما في المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 فقد قلصت هذا الاجل الى 5 ايام عمل على الأقل من تاريخ اجراء المسابقة او الامتحان او الفحص المهني.²

وفي حالة ما إذا قدرت السلطة التي لها صلاحية التعيين بأن هذه الطعون مؤسسة، يتعين عليها اعلام المترشحين المعنيين، قبل 5 أيام عمل على الأقل من تاريخ اجراء الامتحان او المسابقة او الفحص المهني، كما يتم اعلام المترشحين الذين اعتبرت طعونهم غير مؤسسة، بواسطة رسالة فردية او بأي وسيلة ملائمة.

ويترتب عن دراسة هذه الطعون اعداد محضر اضافي لقائمة المترشحين المقبولين للمشاركة، وكذا القائمة المترشحين الذين رُفضت ملفاتهم نهائيا، مع توضيح اسباب الرفض، وتبلغ نسخة من هذا المحضر للمصالح المركزية او المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.³

¹ - المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المرجع السابق، ص 13.

² - المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المرجع السابق، ص 13.

³ - تعليمة رقم 01، المرجع السابق، ص 12-13.

الفرع الثالث: سير المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية واعلان النتائج

أولاً: مرحلة سير المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية:

1. حيث سنتطرق الى:

¹ - من حيث الآجال: فحسب نص المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 فقد حدد آجال إجراء المسابقات والامتحانات او الفحوص المهنية في أجل أقصاه أربعة (4) أشهر ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابق المنصوص عليه في المادة 11 من نفس المرسوم، مع امكانية تمديد هذا الأجل إذا دعت الحاجة بشهر واحد، ويكون بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة او الادارة العمومية المعنية، وفي حالة عدم اجراء المسابقات او الامتحانات او الفحوص المهنية لأي سبب كان في أجل خمسة أشهر، يصبح قرار او مقرر فتح المسابقة باطلاً¹. كما يتم اعلام المترشحين بذلك بأية وسيلة ملائمة.²

ب- سير المسابقات على أساس الشهادة: يتم هذا النوع من المسابقات على مستوى الادارة العمومية المعنية او المؤسسة، التي تتولى بنفسها دراسة ملفات المترشحين والتقييم، بتتقيط المترشحين وفق معايير ينص عليها القرار المحدد لإطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

فحسب المنشور رقم 07 المؤرخ في 28/04/2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على اساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية. فان معايير انتقاء المترشحين في المسابقات على اساس الشهادة هي :

- 1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة الرماد الالتحاق بها.
- 2- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص.
- 3- الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه.
- 4- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح.
- 5- تاريخ الحصول على الشهادة.
- 6- نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء.

¹ - المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المرجع السابق، ص 13.

² - حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 25.

اما بالنسبة لتتقيط معايير الانتقاء يتم تقييم المترشحين حسب المعايير المذكورة اعلاه، ويترتب عنه منح علامة تتراوح بين 0 و 20 نقطة.¹

وهذا التتقيط يتغير حسب طبيعة المنصب المراد شغله، فلالتحاق برتبة استاذ مساعد قيم " ب " للتعليم العالي فيكون تتقيط معايير الانتقاء كالاتي:

1. ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (0 الى 5 نقاط)

1.1. تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (0 الى نقطتين).

تتقط تخصصات المترشحين كما يلي:

- التخصص (ات) 1: نقطتان.

- التخصص (ات) 2: 1.5 نقطة

- التخصص (ات) 3: نقطة واحدة.

- التخصص (ات) 4: 0.5 نقطة.²

2.1. تقدير الشهادة (0 الى 3 نقاط):

- تقدير " حسن جدا " او " مشرف جدا " : 3 نقاط.

- تقدير " حسن " او " مشرف " : نقطتان.

2. التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 الى 5 نقاط):

- التسجيل الاول في الدكتوراه : نقطتان.

- التسجيل الثاني في الدكتوراه : 3 نقاط.

- التسجيل الثالث في الدكتوراه : 5 نقاط.

3. الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في مجال تخصصه (0 الى نقطتين)=: منشورات

او مداخلات دولية او وطنية.

4. الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح (0 الى 4 نقاط)

5. المقابلة مع لجنة الانتقاء (0 الى 4 نقاط):

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطة واحدة.

¹ - منشور رقم 07، المرجع السابق ص 01.

² - نفس المرجع، ص 02.

- وضوح وسلامة الخط : نقطة واحدة.

- القدرة على التواصل: نقطة واحدة.

- المهارات العلمية الخاصة: نقطة واحدة.¹

اما بالنسبة لإجراء المقابلة في المسابقة على اساس الشهادات يسند الى لجنة انتقاء وتتكون من:

• السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا.

• عضوين ينتميان الى رتبة اعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة.²

ج- سير المسابقات على اساس الاختبارات او الامتحانات والفحوص المهنية:

يسند هذا الاجراء الى المؤسسات العمومية التي تضمن تكويننا في التخصص من مستوى يعادل

على الأقل مستوى المؤهل او الشهادات المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها.³

ونصت المادة 20 من المرسوم 194/12 على تكليف رتب المركز بتعيين:

• لجنة اختيار مواضيع الاختبارات.

• لجنة المراقبة على مستوى قاعات الامتحان.

• لجنة تصحيح من بين اساتذة المؤسسة او من بين المستخدمين الذين يثبتون تأهيلا له علاقة بطبيعة الاختبارات.

• لجنة الاختبار الشفوي عند الاقتضاء.⁴

ثانيا: اعلان النتائج:

يعد المترشحين الذين حصلوا على معدل عام يساوي 20/10 على الاقل، دون الحصول على

نقطة اقصائية لا تقل عن 20/05 ناجحين في اختبارات القبول للامتحانات والمسابقات والفحوص

المهنية، وفي حالة نجاحهم في اختبارات القبول، تستدعي المؤسسة او الادارة العمومية المترشحين

لإجراء الاختبارات الشفهية في أجل لا يقل عن عشرة ايام، قبل التاريخ المقرر لإجراء هذه

¹ - منشور رقم 07، المرجع السابق، ص 03.

² - المادة 18 من المرسوم التنفيذي 194/12، المرجع السابق، ص 13.

³ - المادة 19، نفس المرجع، ص 13.

⁴ - المادة 20، نفس المرجع، ص 14.

الاختبارات.¹ وفي ذات السياق من خلال المادتين 26-27 من المرسوم التنفيذي 12-194 تحدد قائمة النجاح النهائي في المسابقات على اساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة، من بين المترشحين الحاصلين على معدل عام يساوي 10/ 20 على الأقل، في حين تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة بغض النظر عن قيمة المعدل العام.²

كما تعد لجان الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق، تنتهي صلاحية هذه القوائم تلقائيا عند تاريخ فتح المسابقة او الفحص المهني للسنة الموالية، يتعين على كل مترشح ناجح ان يكون تحت تصرف المؤسسة او الادارة العمومية المعنية ، ويلتحق حسب الحالة، بمنصب تعيينه او مؤسسة التكوين في أجل شهر واحد من تاريخ تبليغه مقرر التعيين او القبول في التكوين، وبانقضاء هذا الاجل يفقد المترشح المعني الحق في الاستفادة من نجاحه في المسابقة او الامتحان او الفحص المهني، ويستبدل بالمترشح المدرج اسمه في قائمة الاحتياط حسب الترتيب.³

¹ - المادة 23 و 25 من المرسوم التنفيذي 12-194، المرجع السابق، ص 14.

² - المادة 26 و 27، نفس المرجع ، ص 14.

³ - المادة 31 ، نفس المرجع ، ص 15.

خلاصة الفصل الثاني:

تمحور الفصل الثاني من هذه الدراسة حول الإطار الاجرائي للاتحاق بالوظيفة العمومية، ومن خلاله قمنا بتوضيح شروط وكيفيات الالتحاق بالوظيفة العمومية بتحديد شروط الالتحاق بالوظيفة، وطرق التوظيف، وأيضا اجراءات التوظيف، هذا بالإضافة الى دراسة المبادئ العامة للاتحاق بالوظيفة العمومية التي تتمثل في مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة ، وايضا الاستثناءات الواردة على هذه المبادئ.

من خلال هذا الفصل توصلنا الى استخلاص النقاط التالية:

- يقتضي على الأشخاص الذين يتم تقلدهم للوظائف العامة ان تتوفر فيهم عدة شروط من بينها (الجنسية، التمتع بالحقوق المدنية،...الخ)
- تبنى النظام الجزائري للوظيفة العمومية طرق للتوظيف تشمل التوظيف عن طريق المسابقات، الاختبارات، الفحوص المهنية والتوظيف المباشر.
- أحاط المشرع الجزائري عملية التوظيف بمجموعة من الاجراءات المحددة في القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية، وللقوانين الأساسية الخاصة، وكذا التعليمات والمناشير والمراسيم، وتلتزم المؤسسات والادارات العمومية بها، ومخالفة أحد هذه الاجراءات يؤدي الى إلغاء المسابقات والاختبارات والفحوص المهنية.
- يقوم التوظيف في الوظيفة العمومية على مبدئين أساسيين هما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة.
- بالمقابل عند مراجعة تشريعات الوظيفة العمومية وجد استثناءات ترد عليها المتمثلة في نظام الوظائف المحجوزة ومعيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله والوظائف العليا.

خاتمة

في الأخير نستخلص من كل ماتم دراسته حول موضوع تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، أن عملية التوظيف تعتبر من العمليات الأساسية التي تنعكس آثارها ايجابا أو سلبا على الإدارة العمومية أو الفرد، فهي تكتسي دور فعال في عصرنة الجهاز الإداري و لا يأتي ذلك إلا إذا تقلد الوظائف العامة أشخاص ذوي كفاءة عالية، باعتبارهم العنصر الفعال في العملية الانتاجية داخل المؤسسة أو الإدارة العمومية، لأنه على قدر كفاءة الجهاز الاداري تكون انتاجية الدولة، و لتحقيق ذلك لا بد من مراعاة مبادئ أساسية في عملية تقلد الوظائف العامة، وذلك بتطبيق مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، ومبدأ الجدارة في التصدي لتلك الوظائف.

و في إطار الشروط المسبقة لعملية تقلد الوظائف العمومية، نظم المشرع الجزائري جملة من الشروط التي يؤدي تخلفها أو تخلف إحدائها إلى إنتقاء الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية، و أيضا اهتم بتحديد إجراءات التوظيف، وذلك باتباع الاجراءات العملية المتمثلة في أساليب التوظيف.

نتائج البحث :

تمثلت أهم نتائج البحث فيمايلي :

- تلعب اليوم الوظيفة العمومية دورا هاما و ذلك باعتبارها أداة أساسية لانجاح السياسة العامة للدولة، و تحقيق أهدافها الاجتماعية و التنموية.
- عند تقلد الوظائف العامة يخول للموظف العام التمتع ببعض الحقوق والواجبات.
- ان تقلد الوظائف العامة يخضع أساسا لمبدأ مساواة المواطنين، وهو مبدأ دستوري يؤدي الى استقرار و تطور المجتمعات و اتجاهها نحو الافضل.
- يعد مبدأ الجدارة من أهم المبادئ التي تكفل اختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل أعباء الوظيفة العامة، فهو يجعل الكفاءة أساسا لاختيار الموظف العام.
- التوظيف من حيث الاصل يرتكز على مبدأ المساواة و الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية، الا أن هذين المبدأين لا يكتسبان طابع الاطلاق، وهذا راجع لوجود استثناءات ترد على تطبيقاتها.
- طريقة المسابقة كأسلوب للتوظيف من شأنها تحقيق مبدأ المساواة في التوظيف، ولكن بالمقابل لا تحقق لنا مبدأ الجدارة.

• عرفت إجراءات التوظيف تطورا ملحوظا من خلال محاولة اضعاء مرونة عليها، وتقليص آجالها، وتنوع وسائل الإعلان عن افتتاح المسابقات من صحافة مكتوبة ، انترنت...الخ، وكذا إعلان عن النتائج النهائية بمختلف الوسائل العصرية.

• المتعاقد لا يعد موظف عمومي، وإنما تلجأ إليه الإدارة لضرورة المصلحة ذات الطابع الاستعجالي.
التوصيات :

• ضرورة تقليص الوثائق الإدارية في ملف الترشيح للمسابقات، والعمل بالاستمارة الواحدة وفي حالة النجاح في المسابقة استكمال الملف.

• ضرورة اضعاء المرونة و السرعة في اجراءات التوظيف و الترقية ، من خلال تبسيطها وتقليص آجال تنفيذها.

قائمة المصادر والمراجع

اولاً: قائمة المصادر:

1. صحيح البخاري، كتاب الأحكام ، باب ما يكره من الحرص على الإمارة.

ثانياً: قائمة المراجع:

ا. النصوص القانونية:

أ- الدساتير:

1. دستور 1976 الجزائري، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج ر.ع 94 الصادرة بتاريخ 1976/11/24.

2. دستور 1989 الجزائري، المؤرخ في 23 فيفري 1989 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18/89، المؤرخ في 1989/02/28، ج ر.ع 09، الصادرة بتاريخ 1989/03/01.

3. دستور 1996 الجزائري، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المعدل بموجب القانون 02-03 المؤرخ في 10/04/2002، ج ر.ع 25 المؤرخة في 14/04/2002، والمعدل بالقانون 08-19 المؤرخ في 15/11/2008، ج ر.ع 63، الصادرة في 16/11/2008 والمعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016، ج ر.ع 14، الصادرة في 07/03/2016.

ب- القوانين:

1. القانون 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، ج ر.ع 32.

2. القانون رقم 07/99 المؤرخ في 5 افريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، ج ر.ع 25، الصادرة بتاريخ 12 افريل 1999.

3. قانون رقم 14-16 المؤرخ في 9 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر.ع 48.

4. القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31-12-2016 ، المعدل والمتمم للقانون رقم 83/12 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر.ع 78، 2016.

5. الأمر 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر.ع 46، 1966.

6. الامر 75-58 المؤرخ في 26-09-1975، المعدل والمتمم، المتضمن القانون المدني، ج ر.ع 78.

7. الأمر رقم 76-57، المؤرخ في 5 جويلية 1976، المتضمن نشر الميثاق الوطني، ج ر.ع 61، الصادرة بتاريخ 30 جويلية 1976.

8. الأمر 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل ويتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج.ر.ع 15.

9. الامر 06-03، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر.ع 46، 2006.

ج- النصوص التنظيمية:

1. المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المتضمن تحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ع 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

2. المرسوم الرئاسي 07-308، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدون وحقوقهم و واجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي عليهم ، ج ر ع 61، المؤرخ في 30 ديسمبر 2007

3. المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30-09-1995، المتعلق بكيفية تنظيم واجراءات المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.

4. المرسوم التنفيذي رقم 08-05، المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، ج ر.ع 03

5. المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25/04/2012، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجراءاتها، ج ر.ع 26.

6. المرسوم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، ج ر.ع 13.

د- المناشير والتعليمات:

1. تعليمة رئيس الحكومة، رقم 01 المؤرخة في 06/01/2007، والمتعلقة بإعداد القوانين الاساسية الخاصة الجديدة، تطبيقا لأحكام الامر 06-03.

2. تعليمية رئيس الحكومة رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008، تتضمن تعديل التعليم رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية.
3. تعليمية رقم 38، المؤرخة في 2008/08/02، التي تحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها لالتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008
4. تعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق احكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجراءاتها، ص 06.
5. المنشور رقم 07 المؤرخ في 2011/04/28، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على اساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، المديرية العامة للوظيفة.

II. المؤلفات:

أ- باللغة العربية:

1. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 16 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.
2. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2009-2010، ص 51.
3. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية، 2011.
4. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الاداري، مطبعة جامعة عين الشمس، القاهرة، مصر، 1981.
5. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، د س ن.

6. عبد الكريم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقهاء واجتهاد القضاة الإداريين، مطبعة مزراوي، الوادي، ، 2011.
 7. علي خطار شنطاوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر،الأردن. 2003.
 8. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
 9. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015
 10. عمار عوابدي، الاساس القانوني لمسؤولية الادارة عن اعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.
 11. فوزي حبيش، الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991.
 12. محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
 13. محمد أنس قاسم جعفر ، مبادئ الوظيفة العمومية وتطبيقاتها في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1984.
 14. محمد فؤاد مهني، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، د.س.ن.
 15. نواف كنعان، القانون الإداري، الوظيفة العامة، القرارات الادارية، العقود الادارية، الاموال العامة، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
 16. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، طبعة 2012.
- ب- باللغة الفرنسية:

1. Missom Sbih, la fonction publique, Hachette, paris, 1968.

III. الرسائل الجامعية:

أ- أطروحات الدكتوراه:

1. بن عيشة عبد الحميد، العلاقة بين السياسة والادارة العامة في الجزائر، اطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2010-2011.
2. علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، جامعة قسنطينة، 2012-2013.

ب- رسائل الماجستير:

1. بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل اصطلاح الوظيفة العمومية في الجزائر خلال الفترة 2006-2007، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2007-2008.
2. بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في اطار مدرسة الدكتوراه، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2015-2016.
3. تيشات سلوى، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية والجزائرية، دراسة حالة جامعة محمد بوقرة " بومرداس "، بومرداس ، 2009-2010.

ج- مذكرات الماستر:

1. حسونة بلقاسم، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
2. زكري عمار، ضمان حياد الادارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لمتطلبات لنيل شهادة ماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2013-2014.
3. شعبي أمينة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، جامعة خميس مليانة، خميس مليانة، 2013-2014.
4. شوارفي نجية وشوارفي سمية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون " الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة "، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2015-2016.
5. عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
6. عديلة عبد الكريم، التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر. بسكرة. 2013-2014 .
7. عقون شراف، سياسات الموارد البشرية بالجماعات المحلية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007.
8. علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.

9. غوفي هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
10. فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2003-2004.
11. قدوري لزهاري، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.

IV. المحاضرات:

1. خليل بوصنوبرة، محاضرات الفساد الإداري، لطلبة الدراسات العليا المتخصصة، 2017.

V. المواقع الإلكترونية:

1. الموقع الرسمي للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:

<http://www.joradp.dz>

2. الموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العمومية:

<http://www.dgfp.gov.dz>

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

نموذج قرار أو مقرر رقم مؤرخ في

يتضمن فتح مسابقة على أساس الشهادات للالتحاق بسلك رتبة

تحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين

- بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966 ، يتعلق بتحرير و نشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين ، و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-132 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1415 الموافق 13 مايو سنة 1995 ، المتعلق بإحداث نترات رسمية للمؤسسات و الإدارات العمومية ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم مؤرخ في الموافق ، المتضمن القانون الأساسي خاص بالموظفين المنتمين لأسلاك (تحديد القطاع المعنى) ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 03 جمادي الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها ،
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية (تحديد القطاع المعنى) ، و في حالة عدم وجوده ذكر المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في الرتب الوظيفية العمومية ،
- بمقتضى القرار (المقرر) رقم المؤرخ في المتضمن توزيع المناصب المالية أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية

يقرر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار (أو المقرر) إلى تحديد كفايات فتح المسابقة على أساس الشهادات للالتحاق بسلك رتبة

المادة 2 : يحدد عدد المناصب المطلوب شغلها بـ منصبا ماليا طبقا للقرار (أو المقرر) رقم المؤرخ في المشار إليه أعلاه أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لسنة

المادة 3 : تفتح المسابقة على أساس الشهادات للالتحاق برتبة للمتسحين الحائزين (تحديد الشهادات و المؤهلات حسب التخصصات المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص المشار إليه أعلاه) .

المادة 4 : فضلا عن الشهادات أو المؤهلات المنصوص عليها في المادة 3 المذكورة أعلاه ، يتم انتقاء المترشحين في المسابقة على أساس الشهادات على ضوء المعايير الآتية : (ذكر المعايير المحددة في القرار الوزاري المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية و في حالة عدم وجود ذكر المعايير المحددة في المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أبريل 2011 المذكور أعلاه) .

- المادة 5 :** يحدد أجل التسجيلات في المسابقة على أساس الشهادات بـ..... يوما ابتداء من تاريخ صدور أول إشهار في الصحافة المكتوبة ، أو الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل ، حسب الحالة .
- المادة 6 :** بإمكان المترشحين غير المتبولين للمشاركة في المسابقة على أساس الشهادات ، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين البت في هذا الطعن و الرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء هذه المسابقة .
- المادة 7 :** يسري مفعول هذا القرار (أو المقرر) ابتداء من تاريخ التوقيع عليه و ينشر في (نكر وسيلة النشر : النشرة الرسمية ، سجل القرارات الإدارية) .

حرر في

الإمضاء

(تحديد السلطة المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

نموذج قرار أو مقرر رقم مؤرخ في

يتضمن فتح امتحان مهني للالتحاق بسلك رتبة

تحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين

- بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966 ، يتعلق بتحرير و نشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التحيين ، و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-132 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1415 الموافق 13 مايو سنة 1995 ، المتعلق بإحداث نشرات رسمية للمؤسسات و الإدارات العمومية ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم مؤرخ في الموافق، المتضمن القانون الأساسي خاص بالموظفين المنتمين لأسلاك (تحديد القطاع المعني)،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها ،
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية (تحديد القطاع المعني)
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في المحدد لقائمة المؤسسات العمومية مؤهلة لتنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية للالتحاق بالأسلاك التابعة لقطاع (تحديد القطاع)،
- بمقتضى القرار (المقرر) رقم المؤرخ في المتضمن توزيع المناصب المالية أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية

يقرر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار (أو المقرر) إلى تحديد كيفيات فتح امتحان مهني للالتحاق بسلك رتبة

المادة 2 : يحدد عدد المناصب المطلوب شغلها بـ منصبا ماليا طبقا للقرار (أو المقرر) رقم المؤرخ في المشار إليه أعلاه أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لسنة
المادة 3 : يفتح الامتحان المهني للالتحاق برتبة للمترشحين المنتمين إلى رتبة (الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في الامتحان المهني المحددة في القانون الأساسي الخاص المشار إليه أعلاه) .

المادة 4 : يحدد أجل التسجيلات في الامتحان المهني بـ يوما ابتداء من تاريخ الاصلاق في أماكن العمل

المادة 5 : يشمل الامتحان المهني، الاخبارات التالية :

تحديد طبيعة الاختبارات ،مدتها ،معاملاتها، النقطة الإقصائية المتعلقة بكل واحدة منها كما هو محدد في القرار الوزاري المؤرخ في المحدد إطار تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية،المتمار إليه أعلا،

المادة 6: بإمكان المترشحين غير المقبولين للمشاركة في الامتحان المهني ، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البت في هذا الطعن و الرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء الامتحان المهني .

المادة 7 : يسري مفعول هذا القرار (أو المقرر) ابتداء من تاريخ التوقيع عليه و ينشر في (ذكر وسيلة النشر : النشرة الرسمية ،سجل القرارات الإدارية) .

حرر في

الإمضاء

(تحديد السلطة المؤهلة)

نموذج إعلان عن التوظيف

تعلن (تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية) عن فتح مسابقة (ات) للتوظيف في الرتب
المبينة أدناه :

الرتبة	نمط التوظيف	شروط الإلتحاق	التخصص المطلوب	عدد المناصب المالية المفتوحة	مكان التعيين (*)	شروط أخرى

يجب أن يحتوي ملف الترشيح على الوثائق التالية :

- ذكر الوثائق المحددة في القرار الوزاري المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية (تحديد القطاع المعنى) و في حالة عدم وجود ذكر الوثائق المحددة في التعليم رقم..... المؤرخة في..... المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفية تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها

تحديد آجال التسجيلات و إيداع الملفات :

- تحديد فترة التسجيلات وفق قرار أو المقرر فتح عملية التوظيف و كذا مكان (عنوان) إيداع أو إرسال ملفات الترشيح .

ملاحظة:

- لا تؤخذ بعين اعتبار الملفات الناقصة أو تلك الواردة خارج أجل التسجيلات.

(*) : في حالة المناصب المالية على المصالح الخارجة للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

الفهرس

	الشكر والعرفان
	الإهداء
	قائمة المختصرات
3-1	مقدمة
38-5	الفصل الاول: الاطار القانوني التنظيمي للتوظيف العمومي في الجزائر
6	المبحث الاول: مفهوم الوظيفة العمومية
6	المطلب الاول: تعريف الوظيفة العمومية
7	الفرع الاول:التعريف الشكلي
8	الفرع الثاني:التعريف الموضوعي
9	المطلب الثاني: تعريف التوظيف و أنواعه
9	الفرع الاول: تعريف التوظيف
10	الفرع الثاني: أنواع التوظيف
14	المطلب الثالث: أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها
14	الفرع الاول: النظام المفتوح والنظام المغلق
17	الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من النظامين
19	المبحث الثاني: المركز القانوني للموظف العمومي الجزائري
19	المطلب الاول: تعريف الموظف العام
20	الفرع الاول :التعريف الفقهي
21	الفرع الثاني:التعريف التشريعي والقضائي للموظف العام
23	المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف العام بالإدارة
24	الفرع الاول :العلاقة التعاقدية
26	الفرع الثاني: العلاقة التنظيمية
28	المطلب الثالث: حقوق و واجبات الموظف العام
28	الفرع الاول : حقوق الموظف العام
32	الفرع الثاني: واجبات الموظف العام
37	خلاصة الفصل الأول

82-40	الفصل الثاني: الاطار الإجرائي للاتحاق بالوظيفة العمومية
41	المبحث الأول: المبادئ العامة للاتحاق بالوظيفة العمومية والاستثناءات الواردة عليها
41	المطلب الأول: مبدأ المساواة في التوظيف
41	الفرع الأول : مضمون مبدأ المساواة
47	الفرع الثاني : الاسس القانونية لمبدأ المساواة في التشريع الجزائري
50	المطلب الثاني : مبدأ الجدارة للاتحاق بالوظيفة
50	الفرع الأول : مضمون مبدأ الجدارة
53	الفرع الثاني: الأسس القانونية لمبدأ الجدارة في التشريع الجزائري
54	المطلب الثالث: الاستثناءات الواردة على مبادئ التوظيف
54	الفرع الأول : نظام الوظائف المحجوزة
55	الفرع الثاني: الوظائف العليا
56	الفرع الثالث: معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله
58	المبحث الثاني: شروط و كفايات الالتحاق بالوظيفة العمومية
58	المطلب الأول: شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية
59	الفرع الأول : الشروط العامة للتوظيف
64	الفرع الثاني: الشروط الخاصة للتوظيف
65	المطلب الثاني: طرق التوظيف
65	الفرع الأول :المسابقة
69	الفرع الثاني: الطرق الأخرى للتوظيف
72	المطلب الثالث: اجراءات التوظيف
73	الفرع الأول : مرحلة فتح المسابقة و الاعلان عنها
76	الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشيح و اعداد القوائم النهائية
78	الفرع الثالث : مرحلة سير المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية و اعلان النتائج
82	خلاصة الفصل الثاني
84	خاتمة
92-87	قائمة المصادر والمراجع
98-94	الملاحق
100	الفهرس

المخلص

حاولنا من خلال هذا البحث الذي قمنا به معالجة موضوع " تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري".

وهذا نظرا للأهمية التي يحضى بها هذا الاخير، فالتوظيف يعتبر من أهم الاعمال التسييرية التي تقوم عليها فعالية النشاط الاداري، وما يزيد من فعالية انتاج الجهاز الاداري تقلد الوظائف العامة من قبل أشخاص ذوي كفاءات ومؤهلات ممتازة.

دون أن ننسى دور المبادئ العامة التي تحكم عملية التوظيف والمتجسدة في مبدأ المساواة الذي جاء تحقيقا للعدالة بين المرشحين لتقلد الوظائف العامة، وأيضا مبدأ الجدارة الذي يهدف لتحسين الأداء وتحقيق المصلحة العامة.

وتكريسا لهذين المبدأين قام المشرع الجزائري باعتماد جملة من الشروط الواجبة التوفر للالتحاق بالوظيفة العمومية، والتي يؤدي تخلفها الى الحرمان من تقلد الوظيفة العمومية إضافة إلى الطرق والإجراءات العملية التي يؤدي خرقها لبطلان الالتحاق بها.